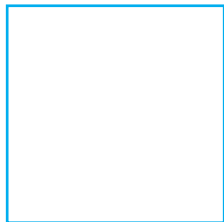
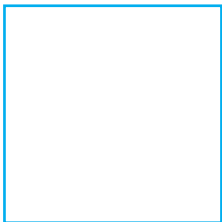
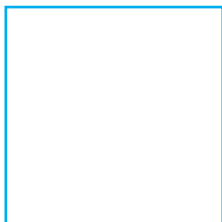
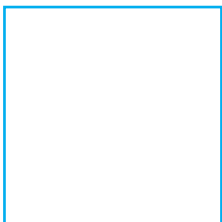
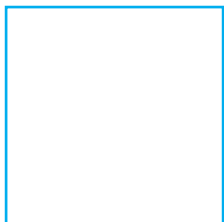


Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus
Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen
Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim

Christian Seipel · Nils Benit · Torsten Richter





Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus

Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen
Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim

Christian Seipel · Nils Benit · Torsten Richter

Inhalt	0	Vorwort	08
	1	Einleitung	11
	2	Untersuchungsdesign	15
	3	Demografische Struktur des akademischen Mittelbaus und Beschäftigungsverhältnisse	19
	4	Ressourcen und Arbeitsbedingungen	33
	5	Weiterqualifikationsbedingungen	37
	6	Arbeitszufriedenheit	41
	7	Work-Life-Balance	47
	8	Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen	53
	9	Literatur	59
	10	Anhang	62

0 Vorwort

0 Vorwort



Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang-Uwe Friedrich, Dr. Torsten Richter und Prof. Dr. Renate Soellner

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

dem wissenschaftlichen Nachwuchs und seinem Engagement, seinen Ideen und seiner Kreativität kommt eine Schlüsselrolle in der Wissenschaft zu. Seine Förderung sowohl im Graduierten- als auch im Postgraduierten-Bereich gehört deshalb zu den wichtigsten Aufgaben einer Universität.

Die Stiftung Universität Hildesheim ist sich ihrer Verantwortung für die Qualität in der Wissenschaft und ihrer besonderen Verantwortung für den wissenschaftlichen Nachwuchs sehr bewusst. Sie bekennt sich zu den gemeinsamen Leitlinien der Landeshochschulkonferenz (LHK) und des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) zur „Qualitätssicherung in Promotionsverfahren“. Darüber hinaus erkennt sie den „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) an und beachtet die „Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Wie bereits in der unter Beteiligung aller Gremien und Organe erarbeiteten und im Jahr 2013 verabschiedeten Entwicklungsplanung MINERVA 2020 dargelegt, verfolgt die Stiftungsuniversität mit Nachdruck das Ziel, die Strukturen der Graduierten- und Postgraduierten-Ausbildung auszubauen und attraktive Arbeitsbedingungen für junge Wissenschaftler_innen in Lehre und

Forschung anzubieten. Insgesamt konnten an der Universität Hildesheim vergleichsweise viele der in der aktuellen Debatte geäußerten Forderungen bereits umgesetzt werden. So haben Erstverträge in der Qualifizierungsphase hier in der Regel eine Laufzeit von sechsunddreißig Monaten und Drittmittelbefristungen sind an die Dauer der Projektlaufzeit gekoppelt. Die Anzahl der Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit einem reduzierten Lehrdeputat (FwN-Stellen) konnte von vier im Jahr 2002 auf 44 im Jahr 2015 gesteigert werden.

Dennoch sind die Karrierewege für junge Wissenschaftler_innen auch an der Universität Hildesheim noch (zu) wenig planbar. Um die Arbeitsbedingungen innerhalb der politischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern, hat sich die Universität Hildesheim daher verpflichtet, Leitlinien zum Aufgabenbereich „Wissenschaft als Beruf attraktiv machen“ zu definieren und einen entsprechenden Maßnahmenkatalog zu entwickeln. Sie verfolgt darüber hinaus das Ziel, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter zu systematisieren und einen Förderplan zu entwickeln, der sowohl die wissenschaftliche als auch die außerwissenschaftliche Karriereplanung umfasst. Hierzu zählen u.a. Regelungen zur strukturellen und finanziellen Förderung von Fortbildungen im In- und Ausland sowie der Teilnahme an Kongressen.

Neben den Hochschulen hat auch die Politik die Problematik des hohen Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit immer kürzeren Laufzeiten sowie die teilweise schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen erkannt. Der Deutsche Bundestag berät eine Initiative von Bund und Ländern, um neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Hochschulen dabei zu unterstützen, moderne Personalentwicklungskonzepte aufzulegen. Dafür sollen ab dem Jahr 2017 eine Milliarde Euro für zehn Jahre bereitgestellt werden. Wenngleich dies aus Sicht der Hochschulen und des wissenschaftlichen Nachwuchses prinzipiell zu begrüßen ist, sind für den Erfolg dieses Pakts zwei Punkte von entscheidender Bedeutung: So muss der Pakt erstens auf Nachhaltigkeit angelegt sein und er muss – im Unterschied zu bisherigen Pakten wie dem Hochschulpakt 2020 – die Schaffung unbefristeter Stellen ermöglichen. Das geht nur im Zusammenwirken von Bund und Ländern. Zweitens muss der Pakt auch in der Breite wirken.

Um die bereits angesprochenen Leitlinien, den Maßnahmenkatalog und den Förderplan der Universität Hildesheim gezielt auf die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler_innen zuschneiden zu können und die Attraktivität der Universität als Ort innovativer Forschung und engagierter Lehre zu sichern, führte eine Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (KWM) in enger Abstimmung mit der Hochschulleitung im Sommersemester 2013 eine Befragung durch, deren Ergebnisse wir Ihnen im vorliegenden Band vorstellen möchten. Die umfassende Analyse zeigt sowohl die hohe Attraktivität einer Tätigkeit in der Wissenschaft als auch die Probleme einer verlässlichen Karriere- und Lebensplanung innerhalb der Wissenschaft. Eine solche Evaluation der Arbeits- und Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen soll künftig regelmäßig durchgeführt und veröffentlicht werden.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Wolfgang-Uwe Friedrich
Präsident

Renate Soellner
Vizepräsidentin für Forschung und
wissenschaftlichen Nachwuchs

Torsten Richter
Leiter der AG Mittelbau-
Befragung

„Deutschland braucht ein faires, qualitätsorientiertes und wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem. Dazu gehören adäquate Karriereziele und -wege an Universitäten. Bei deren Gestaltung sind verschiedene Interessen auszubalancieren: sowohl die Interessen des Wissenschaftssystems und der Institutionen als auch diejenigen der Fachgemeinschaften und der verschiedenen Personalgruppen sowie der einzelnen Beschäftigten. Der Wissenschaftsrat, der diese vielfältigen Interessen in den Blick genommen und geprüft hat, kommt zu dem Ergebnis, dass die Karriereziele und -wege an Universitäten und damit auch im deutschen Wissenschaftssystem insgesamt reformbedürftig sind.“

Wissenschaftsrat. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden: 2014. Seite 6.

1 Einleitung

1 Einleitung

Die in den folgenden Ausführungen dargestellten Erkenntnisse und Erläuterungen sind das Ergebnis einer Umfrage, die eine Arbeitsgruppe der Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (KWM) der Universität Hildesheim im Sommersemester 2013 durchgeführt hat, um sich – ausgehend von an anderen Universitäten bereits durchgeführten Erhebungen – einen grundlegenden Überblick über die derzeitige Zusammensetzung und die aktuellen Arbeits- und Lebensumstände der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen an der Universität Hildesheim zu verschaffen.¹ Der inhaltliche Aufbau der Umfrage orientiert sich am Informationsbedarf, der von der KWM für eine angemessene Vertretung der Interessen des akademischen Mittelbaus an der Universität Hildesheim als bedeutsam und zentral erachtet wird. Im Detail handelt es sich hierbei insbesondere um Fragen

- zur demografischen Struktur des akademischen Mittelbaus und zum Beschäftigungsverhältnis,
- zu Ressourcen und Arbeitsbedingungen,
- zu Weiterqualifikationsbedingungen,
- zur Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen sowie
- zur Work-Life-Balance.

Auf den folgenden Seiten werden die Ergebnisse der Umfrage in schriftlicher Form vorgestellt.² Am Ende des Berichts werden Verbesserungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen benannt, denen sich die Universität Hildesheim aus Sicht ihres akademischen Mittelbaus perspektivisch stärker widmen sollte, um die Qualität der bestehenden Arbeits- und Lebensumstände zu wahren bzw. ggf. zu steigern.

¹ Die Autoren danken den weiteren Mitgliedern der Arbeitsgruppe (Wiebke von Bernstorff, Kris Besa, Friederike Breuer, Sabine Hastedt, Hrvoje Hlebec, Dirk Kratz, Tim Loeptien, Anne-Katrin Stolle, Julia Schulz, Annette Richter und Jenny Velten) für die konstruktive Mitarbeit sowie den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, die sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen gewissenhaft auszufüllen.

² Eine erste Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse erfolgte am 20.11.2013 im Rahmen einer dafür einberufenen Vollversammlung aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen.

„Die Vielfalt der Karrierewege an deutschen Universitäten hat zu einer Unübersichtlichkeit geführt, die nur schwer zu durchdringen und international kaum zu vermitteln ist. Die Karrierewege sind derzeit allein auf das Ziel ‚Professur‘ ausgerichtet, da diese Position wissenschaftliche Selbständigkeit mit unbefristeter Beschäftigung verbindet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Professur anstreben und sich im universitären wie außeruniversitären Kontext dafür qualifizieren, gehen in einigen Fächern ein beträchtliches Risiko ein, das ihnen nicht immer bewusst ist. Es fehlen Daten über die Bewerberlage, so dass Berufungschancen nicht einschätzbar sind.“

Wissenschaftsrat. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden: 2014. Seite 7.

2 Untersuchungsdesign

2 Untersuchungsdesign

Die Studie wurde als Vollerhebung geplant. Nach Abwägung zeitlicher und personeller Ressourcen entschied sich die Arbeitsgruppe dazu, eine anonyme standardisierte Onlinebefragung durchzuführen. Der Fragebogen wurde von der Arbeitsgruppe in mehreren Arbeitssitzungen gemeinsam entwickelt und mit der Software *unipark* online gestellt. Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen wurden über den pwa-Verteiler der Universität direkt angeschrieben sowie über Poster und Flyer in den Postfächern über die Befragung informiert, die vom 10.06.2013 - 04.07.2013 durchgeführt wurde. Die Daten sind nur den Mitgliedern der Arbeitsgruppe zugänglich (vgl. Anhang A).

Die Universität Hildesheim gliedert sich in vier Fachbereiche. Das Personaldezernat der Universität Hildesheim unterscheidet im akademischen Mittelbau wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs), FwN-Stellen und Akademische Räte auf Zeit. Dabei ergibt sich eine Gesamtzahl von 389 Beschäftigten im akademischen Mittelbau, die unter unterschiedlichen vertraglichen Konditionen beschäftigt sind.

Ebenfalls eine wichtige und zunehmende Gruppe bilden die Promovend_innen an Universitäten, von denen viele inzwischen nicht mehr über feste Stellen, sondern durch Stipendien, oft in thematisch ausgerichteten Promotionskollegs, finanziert werden. Letztere Gruppe zählt damit nicht mehr zum akademischen Mittelbau. Die KWM hat aufgrund der verschiedenen wichtigen Gruppen an der Universität Hildesheim bei der Befragung weitere Kategorien berücksichtigt (Promovend_in im Promotionskolleg, Promovend_in ohne Promotionskolleg, wissenschaftliche Hilfskraft, Lehrbeauftragte_r, anderes Beschäftigungsverhältnis). Diese Untergruppe hat sich jedoch nur zu einem geringen Teil an

der Umfrage beteiligt, insgesamt umfasst diese Untergruppe 37 Personen³ (vgl. Abbildung 6). In der Tabelle 1 finden sich die Daten zur Verteilung in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe. 277 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen haben an der KWM-Umfrage teilgenommen; dies entspricht einer allgemeinen Rücklaufquote von 71,2 Prozent, also fast drei Viertel der Grundgesamtheit aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen an der Universität Hildesheim. Damit wird insgesamt eine sehr hohe Rücklaufquote erreicht. Auf der Grundlage dieser Rücklaufquote kann man von einer hohen Aussagekraft für alle Fachbereiche der Universität Hildesheim ausgehen. Die detaillierte Verteilung der fachbereichsbezogenen Rückläufe ist ebenfalls in Tabelle 1 nachzuverfolgen, wobei die fachbereichsbezogenen Rücklaufquoten variieren.

³Die Nichtberücksichtigung dieser 37 Personen verändert die im Folgenden dargestellten Ergebnisse nicht wesentlich, deshalb beziehen sich alle Ergebnisse auf die 277 Befragten, die an der Onlinebefragung teilgenommen haben. Berechnet man die Rücklaufquote ohne diese 37 Personen, ergibt sich der noch immer stattliche Wert von 62,0 Prozent.

Tabelle 1: Verteilung von Grundgesamtheit und Stichprobe

Fachbereich	Grundgesamtheit		Stichprobe		Rücklaufquote Fachbereich in %
	Absolut	%	Absolut	%	
Fachbereich 1 Erziehungs- und Sozialwissenschaften	139	35,7	107	45,0	76,9
Fachbereich 2 Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation	77	19,8	30	12,7	38,9
Fachbereich 3 Sprach- und Informations- wissenschaften	67	17,2	57	24,0	85,0
Fachbereich 4 Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaft und Informatik	70	18,0	44	18,5	62,8
Sonstige Einrichtungen	36	9,3	k.A.	k.A.	k.A.
Ohne Angaben			39		
Summe	389	100,0	277	100,0	71,2

Hinweis: 39 Fragebögen konnten aufgrund fehlender Angaben keinem Fachbereich zugeordnet werden. Die Berechnung der Prozentangaben der Stichprobe für die Fachbereichszugehörigkeit bezieht diese 39 Fragebögen nicht ein.

„Die Situation des akademischen Personals im deutschen Hochschulsystem ist aktuell dadurch gekennzeichnet, dass zusätzlich zu den bereits vorhandenen Stellen in den letzten Jahren viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch gestiegene Drittmittelförderungen auf befristete Stellen in das System gekommen sind. Die Zahl der Dauerstellen und Professuren ist im Verhältnis zur Zahl der qualifizierten Nachwuchskräfte proportional nicht mitgewachsen, was die Verbleibs- und Aufstiegschancen stark gemindert hat. Die Mitgliedshochschulen der HRK sehen daher einen besonderen Handlungsbedarf bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und der stärkeren Berücksichtigung dessen spezifischer Interessen in den Hochschulen. Für diese Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses sind klare Informationen über die verschiedenen akademischen Karriereangebote sowie Transparenz und Verlässlichkeit wichtige Voraussetzungen für die ganz persönlichen Entscheidungen über die berufliche Zukunft.“

Hochschulrektorenkonferenz. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt am Main: 2014. Seite 3.

3 Demografische Struktur des akademischen Mittelbaus und Beschäftigungsverhältnisse

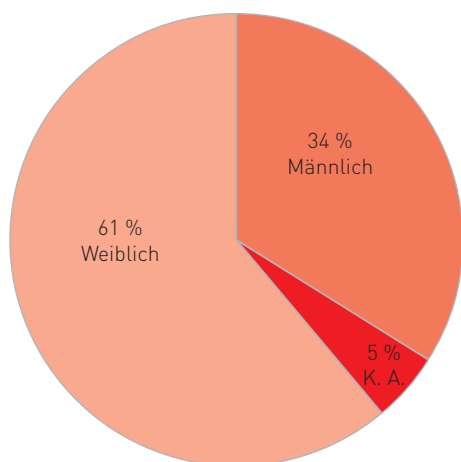
3 Demografische Struktur des akademischen Mittelbaus und Beschäftigungsverhältnisse

34,0 Prozent der Befragten sind männlich und 61,0 Prozent weiblich (vgl. Abbildung 1). Fünf Prozent der insgesamt 245 Personen verweigern eine Antwort auf diese Frage. Damit ergibt sich für die realisierte Stichprobe eine Unterrepräsentanz für die Männer (Grundgesamtheit: 41,4 Prozent), während die Frauen in der Stichprobe leicht überrepräsentiert sind (58,6 Prozent in der Grundgesamtheit).⁴

Das Durchschnittsalter liegt bei 36,5 Jahren mit einer Standardabweichung von 10,1 Jahren und ist etwas geringer als in der Grundgesamtheit (39 Jahre). Die/der jüngste Mitarbeiter_in war 24, die/der Älteste 64 Jahre alt (in der Grundgesamtheit sind diese Werte identisch). Die Vertei-

lung der Mitarbeiter_innen auf fünf Altersklassen zeigt, dass die Universität Hildesheim einen ‚jungen‘ akademischen Mittelbau beschäftigt. Mit etwas mehr als 55,0 Prozent ist die Mehrheit der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen zwischen 25 und 33 Jahren alt. In der Zusammenführung der Alterskohorten zeigt sich, dass 56,0 Prozent der Befragten jünger als 34 und 75,0 Prozent jünger als 43 Jahre alt sind. Nur 9,6 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sind älter als 52 Jahre (vgl. Abbildung 2). Im bundesdeutschen Trend lässt sich im Zeitverlauf eine ‚Verjüngung‘ des akademischen Mittelbaus feststellen.⁵

Abbildung 1: Geschlechterverteilung

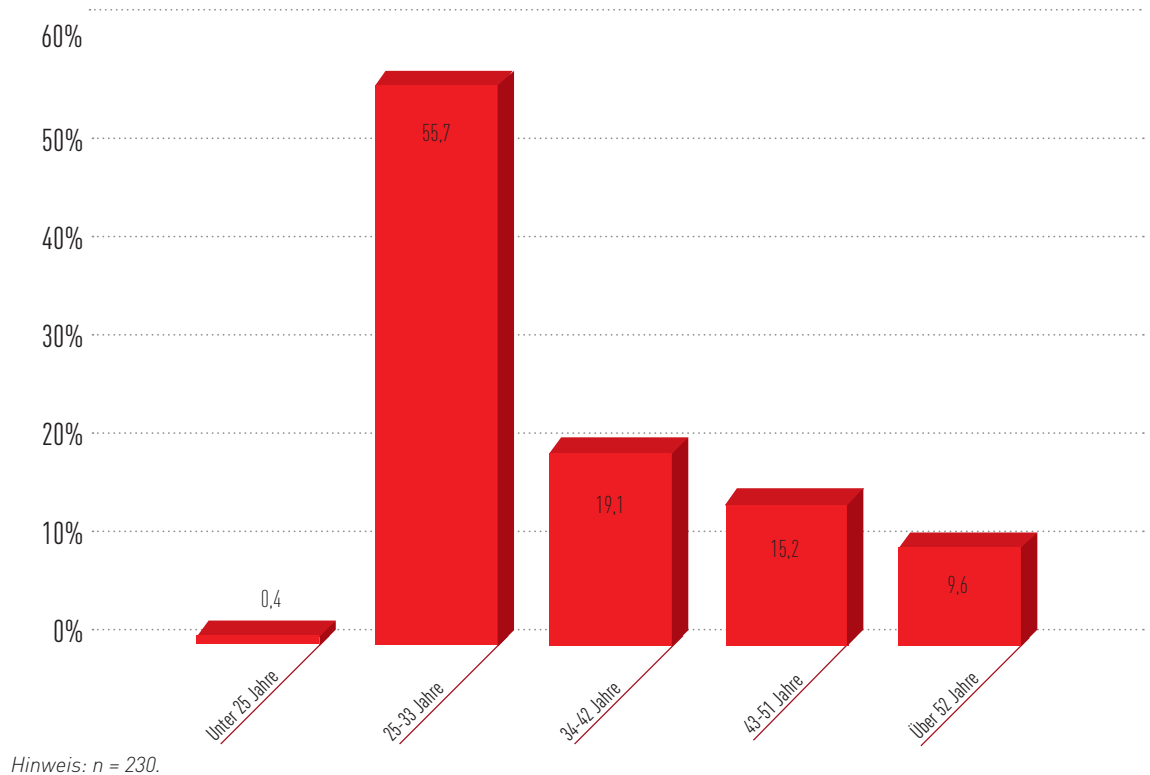


Hinweis: $n = 245$.

⁴ Der Anteil von Frauen im akademischen Mittelbau an der Universität Hildesheim liegt deutlich über dem von Metz-Göckel et al. (2009: 112 f.) genannten Bundesdurchschnitt von 33%, was ggf. auf das Profil der Studiengänge der Universität Hildesheim zurückgeführt werden kann.

⁵ Eine Verjüngung des akademischen Mittelbaus lässt sich aus dem Vergleich der jährlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes ab 2005 deutlich nachvollziehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006 bzw. 2013). Bis 2004/05 veraltete demgegenüber der akademische Mittelbau an deutschen Hochschulen zunehmend (vgl. Metz-Göckel et al. 2009: 121 ff.). Die Einführung der Juniorprofessur (2002) sowie das 2004 verabschiedete „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ (HdaVÄndG), in dem mit der Änderung des § 57b (Befristungsdauer) die maximale Beschäftigungszeit für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen erstmals auf 12 Jahre (6+6) beschränkt wurde, kehrten diesen Trend allmählich um.

Abbildung 2: Altersverteilung

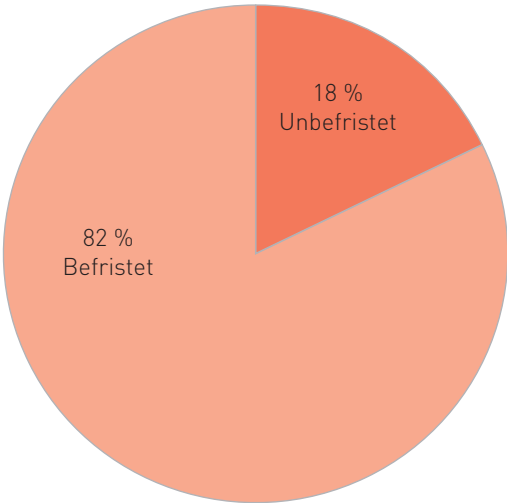


Bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses geben 82,0 Prozent der Befragten an, befristet und 18,0 Prozent unbefristet beschäftigt zu sein (vgl. Abbildung 3). Damit weisen unbefristet Beschäftigte eine geringere und befristet Beschäftigte eine höhere Beteiligung an der Befragung auf, denn in der Grundgesamtheit sind 27,0 Prozent unbefristet und 73,0 Prozent befristet eingestellt. Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt dabei unter dem Bundesdurchschnitt, der in 2010 für alle hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen zusammen bei 89,7 Prozent lag (vgl. Anhang B).

Zur weiteren Einordnung dieses Ergebnisses lohnt sich ein Blick auf die Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Akademiker_innen. 2011 hatten

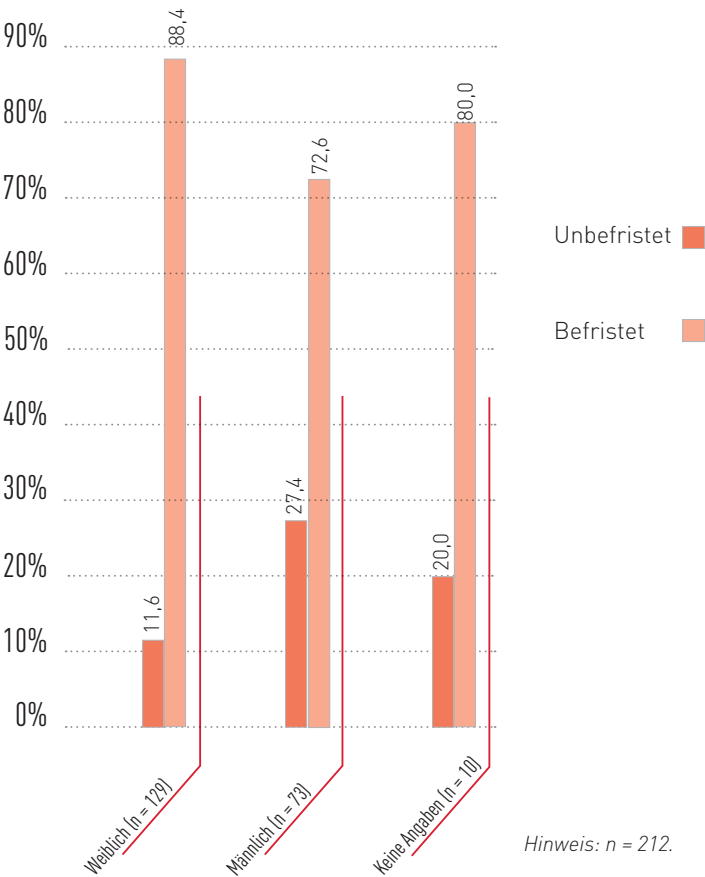
80,0 Prozent der 25- bis 29-jährigen Akademiker_innen an deutschen Hochschulen einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Anteile von Zeitverträgen sind dabei aber branchenspezifisch unterschiedlich. So liegt er bei dieser Altersgruppe bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern gerade einmal bei 7,0 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 11,4 Prozent und in der öffentlichen Verwaltung bei 29,2 Prozent (vgl. Forschung und Lehre 7/13: 524). Auffällig ist, dass Mitarbeiterinnen an der Universität Hildesheim deutlich häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen stehen als Mitarbeiter. Den Gründen für diese ungleiche Verteilung sollte nachgegangen und bei der Maßnahmenentwicklung berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 3: Beschäftigungsverhältnis (gesamt)



Item: Mein Beschäftigungsverhältnis ist ...
Hinweis: n = 217.

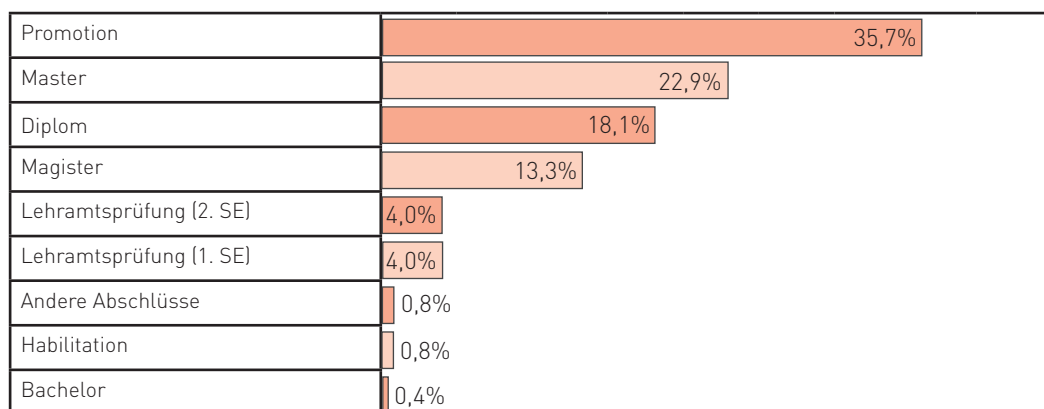
Abbildung 4: Beschäftigungsverhältnis (nach Geschlecht)



Bei der Frage nach dem Bildungsabschluss zeigt sich, dass Studienabschlüsse variieren, wobei die ‚alten‘ Studienabschlüsse Diplom (18,1 Prozent) und Magister (13,3 Prozent) zusammen mit Promotionen (35,7 Prozent) dominieren. Masterabschlüsse liegen bei 22,9 Prozent der Befragten vor. Der Anteil Habilitierter unter den Befragten liegt bei 0,8 Prozent (vgl. Abbildung 5).

Die größte Gruppe der Beschäftigten stellen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen dar (65,6 Prozent), gefolgt von Lehrkräften für besondere Aufgaben (12,1 Prozent), Projektmitarbeiter_innen (7,3 Prozent) und akademische Rät_innen (4,0 Prozent) sowie Stipendiat_innen in Promotionskollegs (3,6 Prozent) und FwN-Stellen (2,4 Prozent) (vgl. Abbildung 6).

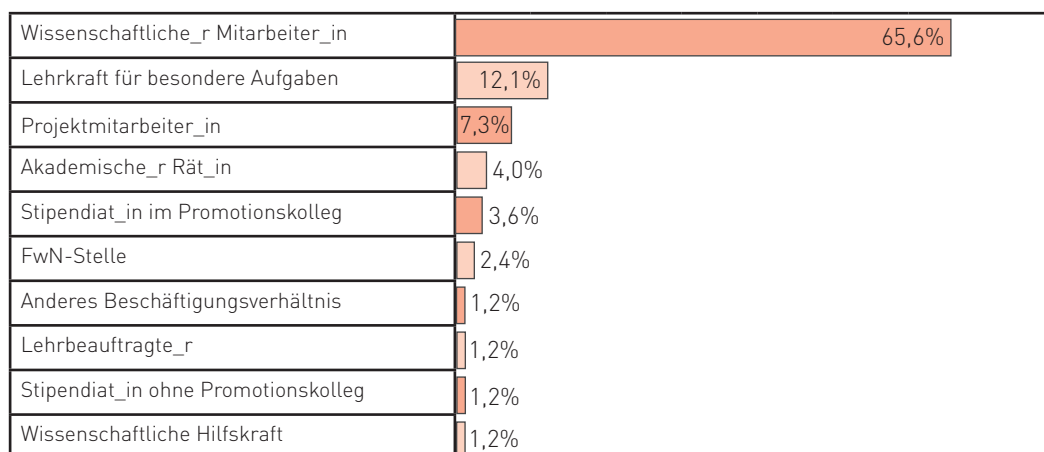
Abbildung 5: Bildungsabschlüsse



Item: Welcher ist Ihr höchster Abschluss?

Hinweis: n = 249.

Abbildung 6: Beschäftigungsverhältnis (nach Vertragsart)



Item: In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie momentan an der Hochschule?

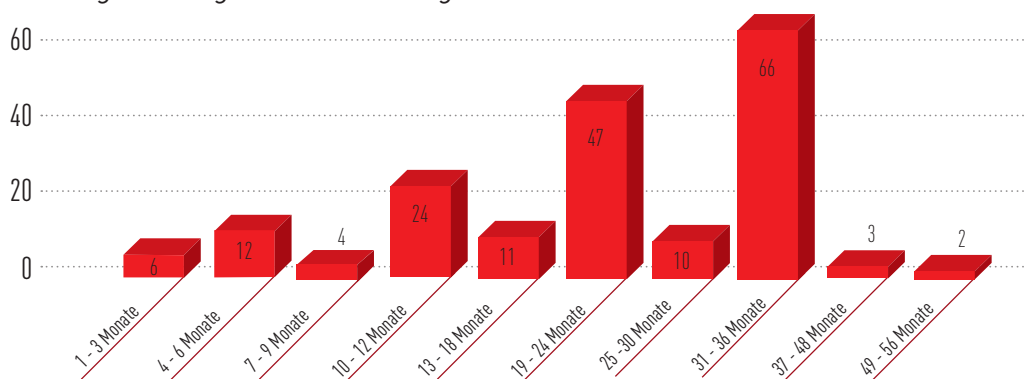
Hinweis: n = 247.

Einen der Schwerpunkte bildete in der Umfrage die Ermittlung des aktuellen Stellengefüges im akademischen Mittelbau an der Universität Hildesheim (Stellenumfänge und Vertragslaufzeiten) sowie die Zufriedenheit der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen mit den arbeitsrechtlichen bzw. vertraglichen Rahmenbedingungen, unter denen sie an der Universität Hildesheim beschäftigt werden. Die dabei gewonnenen Daten über die aktuellen Vertragslaufzeiten der Befragten ergeben ein differenziertes Bild und werfen Fragen auf.

An der Universität Hildesheim dominieren die Vertragslaufzeiten zwischen 19 und 24 sowie

zwischen 31 und 36 Monaten, bei einem Mittelwert von 24,9 Monaten und einer hohen Standardabweichung von 11,8 Monaten, d.h. es gibt auch einige Verträge mit sehr kurzen Laufzeiten (siehe Abbildungen 7 und 9). 25,0 Prozent der Befragten haben Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 12 oder weniger Monaten. Hier stellt sich die Frage, welchen Zweck kurze Vertragslaufzeiten haben. Aus Sicht der Organisation Universität kann dies zwar u.a. als eine Möglichkeit der flexiblen Anpassung an Personalengpässe interpretiert werden. Diese Praxis geht allerdings zu Lasten der davon betroffenen Mitarbeiter_innen und sollte grundsätzlich überdacht werden.

Abbildung 7: Häufigkeiten der Vertragslaufzeit



Item: Bitte geben Sie Ihre aktuelle Vertragslaufzeit in Monaten an.

Hinweis: n = 185.

In der Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 wird gefordert, dass

„Vertragslaufzeiten [...] sich in der Qualifikationsphase an dem für eine wissenschaftliche Qualifizierung erforderlichen Zeitbedarf orientieren [sollten] und bei Befristungen wegen Drittmittelfinanzierung am Zeitraum der Mittelbewilligung. Die Arbeitgeber des wissenschaftlichen Personals sind aufgefordert, ihre Personalverantwortung verantwortungsvoller wahrzunehmen“ (Stellungnahme der Bundesregierung 2013: 3).

Diese Forderung kann nach den Ergebnissen der vorliegenden Befragung nur unterstrichen werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Anteil von Mitarbeiter_innen im akademischen Mittelbau

mit unbefristeten Verträgen im Laufe der Zeit stark abgenommen hat. Für die nordrhein-westfälischen Universitäten haben Metz-Göckel et al. (2009: 119) festgestellt, dass im Zeitraum von 1994 bis 2004 die Anzahl der im Mittelbau unbefristet Beschäftigten zurückgegangen und damit der Anteil ‚gesichert‘ Beschäftigter insgesamt von 29,0 Prozent auf 18,0 Prozent gesunken ist. Die massive Kürzung unbefristeter Stellen zeigt sich auch 2010. Bundesweit waren lediglich 7,8 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung tätig und in einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung waren 2,5 Prozent tätig (Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 184, vgl. auch Funken et al. 2013: 35). Fast alle wissenschaftlich Tätigen unterhalb der Professur arbeiten also mit unsicherer Zukunft und wenig Planungssicherheit.

Im Rahmen dieser Befragung bleibt offen, wie die Stellen finanziert werden, deshalb kann keine Aussage zum Anteil drittmittelfinanzierter und haushaltsfinanzierter Stellen getroffen werden. Auch hier zeigt sich bundesweit eine massive Verschiebung. Funken et al. (2013: 31) weisen mit Daten des Statistischen Bundesamtes nach, dass 1995 lediglich 8,4 Prozent der Ausgaben der Hochschulen über Drittmittel finanziert wurden, während es 2010 bereits 14,3 Prozent waren. Insgesamt waren 38,0 Prozent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen 2011 drittmittelfinanziert. Obwohl Drittmittelfinanzierungen (mittlerweile) auch Beschäftigungszeiten über die gesetzten Fristen des WissZeitVG ermöglichen, ist diese Regelung aber keine Lösung des Problems der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals, da eine Weiterbeschäftigung nun von einer unsicheren erfolgreichen Drittmittelleinwerbung abhängig ist.⁶ Die Drittmittelfinanzierung und die damit zusammenhängende Projektförderung der Forschung steigert die berufsbiografische Unsicherheit (vgl. Funken et al. 2013: 31, Metz-Göckel et al. 2009: 118). „Vor allem für promovierte Wissenschaftlerinnen gilt immer mehr, dass die Beantragung eines Projekts die einzige Chance zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere ist“ (Funken et al. 2013: 31).

Im internationalen Vergleich zeigt sich dabei, dass der Anteil der Senior-Staff-Ebene (dauerhaft beschäftigte, selbstständig Lehrende und Forschende) an den Universitäten in Deutschland ungewöhnlich klein ausfällt (vgl. Abbildung 8). Es fehlt weitgehend die sogenannte Junior-Staff-Ebene (hauptamtlich und selbstständig Lehrende und Forschende unterhalb der Professur). Reinhard Kreckel (2011) hat in einer Studie eine gründliche Analyse der vier Varianten des westlichen Modells der modernen Forschungsuniversität (das französische, das deutsche, das englische und das US-amerikanische Modell) vorgenommen und kommt zu folgender Schlussfolgerung für das deutsche Universitätssystem:

„Die Verantwortung für Forschung, Lehre und Nachwuchs (plus Selbstverwaltung, Evaluation, Akkreditierung, Drittmittelleinwerbung etc.) muss auf die Schultern eines größeren Kreises von eigenständigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Tenure-Perspektive verteilt werden. Das heißt, die überkommene Struktur der mittelbaulastigen Professorenuniversität muss geöffnet werden und der akademische „Oberbau“ muss deutlich erweitert werden“ (Kreckel 2011: 49, vgl. auch Abbildung 8).

Auch in der schon erwähnten Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 wird gefordert, dass die

„Hochschulen systematisch Personalentwicklungsinstrumente für den wissenschaftlichen Nachwuchs etablieren. Die Karriereplanung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler muss verstärkt als Aufgabe der Hochschule insgesamt wahrgenommen werden und damit als eine zentrale strategische Aufgabe der Hochschulleitungen“ (Stellungnahme der Bundesregierung 2013, vgl. auch die entsprechenden Folgerungen für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2013: 8 f.).

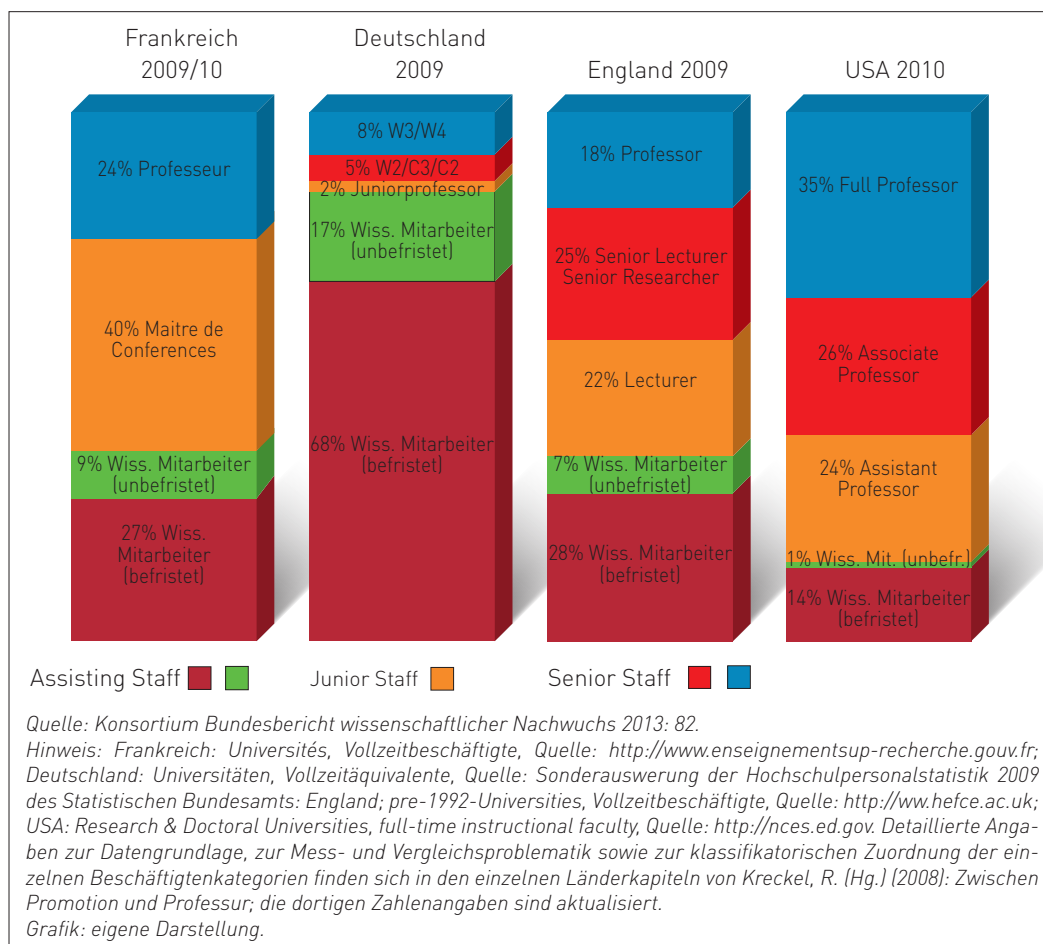
Wenn nicht alle Mitarbeiter_innen dauerhaft im Wissenschaftsbetrieb angestellt sein können⁷, dann sollten

„Hochschulen ihre beruflichen Orientierungsangebote insbesondere für diejenigen Nachwuchswissenschaftler ausweiten und besser bekannt machen, die die Wissenschaft verlassen wollen“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2013: 8).

Hier sind Anzeichen für Veränderungen (zumindest in der diskursiven Darstellung) zu erkennen und diese Räume sollten genutzt werden, um die Bedingungen für den akademischen Mittelbau zu verbessern.

⁶ Auch der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft äußert sich sehr zurückhaltend zur Finanzierung über Drittmittel. „Die Finanzierung von Personalentwicklung sollte sich nicht weiter in Richtung Drittmittel verschieben, Personalentwicklung sollte wesentlich durch den Grundhaushalt der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesichert sein“ (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft 2013: 9).

Abbildung 8: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten in Deutschland, Frankreich, England und den USA

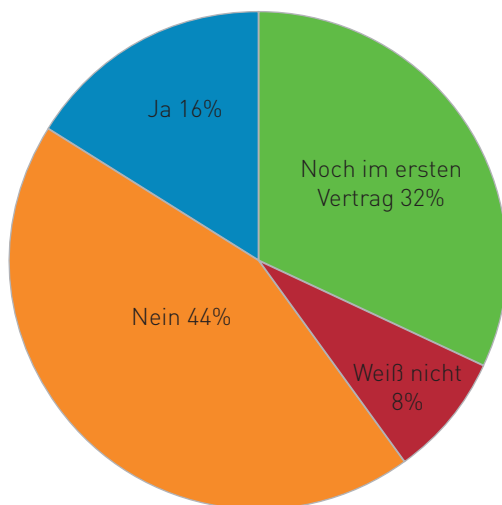


⁷ Dazu genügt bereits ein Blick auf die jetzige Positionsstruktur des deutschen Wissenschaftssystems. Funken et al. (2013) berechnen auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, dass sich von 2003 bis 2011 die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen um ca. 40 000 Personen erhöht hat, die Zahl der Professuren (ohne Juniorprofessuren) ist im gleichen Zeitraum hingegen nur um 460 Stellen gestiegen (Funken et al. 2013: 34 f.). Die Basis der Pyramide sei damit beständig verbreitert worden, während die Zahl der Stellen an ihrer Spitze nahezu konstant gehalten wurde. Dadurch habe sich das Verhältnis zwischen Professor_innen und dem „Mittelbau“ (inkl. Juniorprofessor_innen) von 1 zu 5,71 im Jahr 2003 auf 1 zu 7,49 im Jahr 2011 verschlechtert (vgl. die Grafik in Anhang C). Dieser Positionenmangel und die sich daraus ergebende Konkurrenzsituation lässt die Autor_innen schlussfolgern: Heute wie vor hundert Jahren sei die wissenschaftliche Karriere ein „Hasard“. Das Risiko habe sich seit Webers (1919/1995: 7) Diagnose jedoch um ein Vielfaches erhöht (vgl. zur Zunahme interner Konkurrenzen auch Lange-Vester und Teiwes-Kügler 2013: 71f.).

Wie sich in der Abbildung 9 zeigt, lag 44,0 Prozent der Befragten kein neuer Vertrag mehr als drei Monate vor Vertragsende vor. Das Personaldezernat hat die bewährte Praxis aufgegeben, die Institute über auslaufende Arbeitsverträge rechtzeitig im Vorfeld zu informieren. Diese Praxis führt nun dazu, dass sich Mitarbeiter_innen

vorzeitig arbeitslos melden müssen. Sie werden mit einer Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert, die eine langfristige Karriereplanung und existenzielle Absicherung massiv gefährdet. Lag allerdings ein neuer Vertrag vor, so verlief der Übergang in einen neuen Vertrag aus Sicht der Mitarbeiter_innen eher unproblematisch.

Abbildung 9: Vertragsverlängerung und durchschnittliche Vertragslaufzeit



Item: Lag Ihnen ein neuer Vertrag mehr als 3 Monate vor Vertragsende vor?
Hinweis: n = 211.

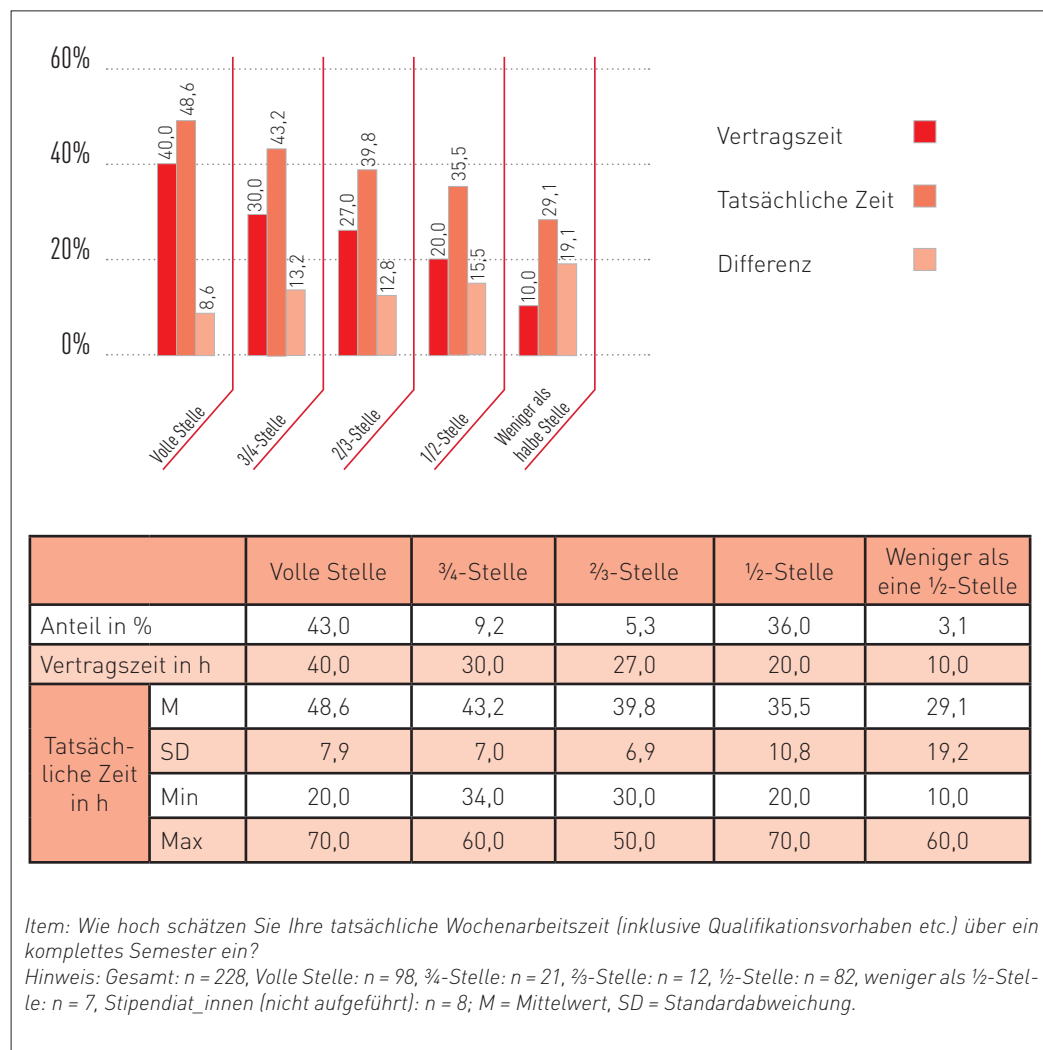
Vertragslaufzeit		M	SD
In Monaten		24,9	11,8
	Anteil		
Erstbeschäftigung	36,9 %	26,0	10,7
Weiterbeschäftigung	63,1 %	24,0	11,9

Item: Bitte geben Sie Ihre aktuelle Vertragslaufzeit in Monaten an.
Hinweis: Gesamt: n = 185, Erstbeschäftigung: n = 73, Weiterbeschäftigung: n = 106;
M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Übergang in einen neuen Vertrag	M	SD
	3,7	1,4

Item: Bei einer anstehenden Vertragsverlängerung verlief der Übergang in einen neuen Vertrag ...
Hinweis: 5-stufige Skala von 1 = „problematisch“ bis 5 = „unproblematisch“; n = 138;
M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

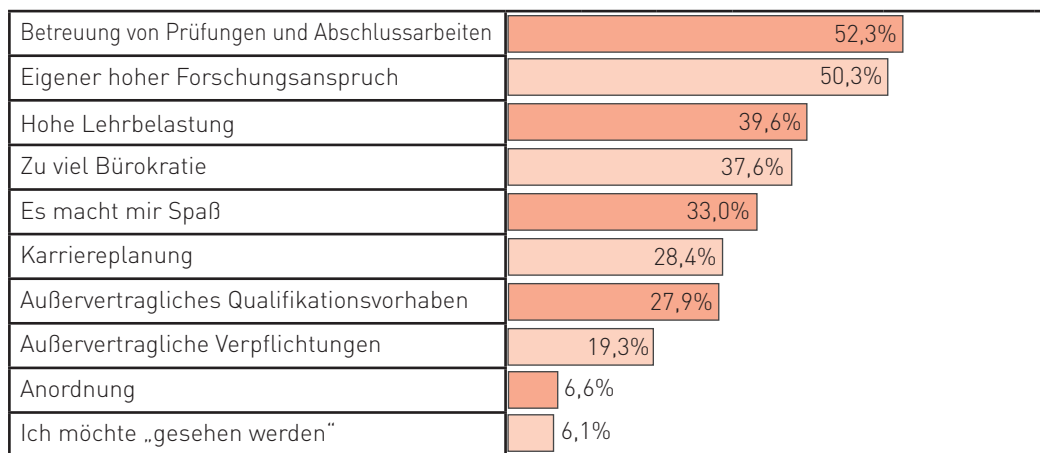
Abbildung 10: Vertragszeit und tatsächlich geleistete Arbeitszeit



Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang auch die Angaben zur geleisteten wöchentlichen Mehrarbeitszeit (Überstunden), die den vertraglich vereinbarten Arbeitszeitrahmen übersteigt, aber als notwendig erachtet wird, um die anfallenden Arbeitsaufgaben zu erledigen. Es zeigt sich bei allen Stellen, dass erhebliche Mehrarbeit geleistet wird. Am auffälligsten ist die Mehrarbeit auf einer ½-Stelle – hier sind vertragsrechtlich 20 Stunden wöchentliche Arbeitszeit gefordert, die Befragten geben aber an, im Durchschnitt 35,5 Stunden zu arbeiten (vgl. Abbildung 10). Die Ergebnisse deuten an, dass die Arbeitszeit von Mitarbeiter_innen auf einer ¾- bzw. ½-Stelle nahezu den Umfang einer vollen Stelle annimmt.

Die Auswertung zeigt, dass alle befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (n = 228) mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Erledigung ihrer Aufgaben aufwenden (müssen). Es ist anzumerken, dass in der Frage nicht differenziert wird, wie dabei der zeitliche Aufwand von Qualifizierungsvorhaben eingeschätzt wird. Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang die von den Befragten angegebenen Gründe für die Mehrarbeit (vgl. Abbildung 11). Hier waren Mehrfachantworten möglich. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass besonders der Bereich der akademischen Lehre für die Mehrarbeit verantwortlich ist. So nimmt die Betreuung von Prüfungen und Abschlussarbeiten dabei den Spit-

Abbildung 11: Gründe für Mehrarbeit



Item: Wenn die tatsächliche Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte übersteigt, nennen Sie die für Sie wesentlichen Gründe.

Hinweis: n = 197; Mehrfachantworten möglich.

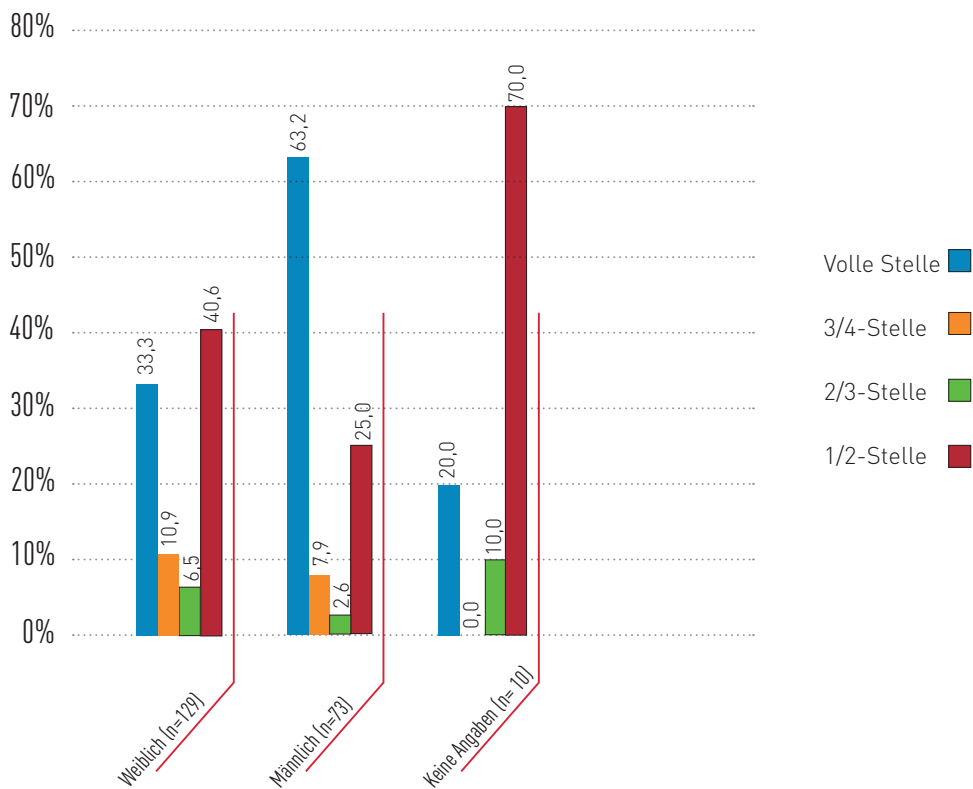
zenplatz ein (52,3 Prozent), gefolgt vom eigenen hohen Forschungsanspruch (50,3 Prozent). Die hohe Lehrbelastung (39,6 Prozent) und zu viel Bürokratie (37,6 Prozent) sind weitere wichtige Gründe für die Mehrarbeit. Hier zeigt sich eine erhebliche Arbeitsverdichtung für den akademischen Mittelbau im Zuge von Teilmodul- und Modulprüfungen des Bologna-Prozesses. 33,0 Prozent der Befragten macht die Mehrarbeit Spaß. Trotz intensiver Belastung durch mannigfaltige Arbeitsaufgaben sind die Mitarbeiter_innen dennoch hoch motiviert. Andererseits geben zwei Drittel der Befragten diesen Grund nicht an. Zu bedenken ist hierbei, dass das Item „es macht mir Spaß“ unkonkret formuliert wurde. Das Item lässt einen großen Deutungsspielraum zu und ist insofern mit Vorsicht zu interpretieren.

Bei den Vertragsbedingungen zeigt sich, dass 43,0 Prozent der Befragten über eine volle Stelle verfügen, 9,2 Prozent haben eine $\frac{3}{4}$ -Stelle, 5,3 Prozent eine $\frac{2}{3}$ -Stelle, 36 Prozent eine $\frac{1}{2}$ -Stelle und 3,1 Prozent haben weniger als eine $\frac{1}{2}$ -Stelle. Über 55 Prozent der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen arbeiten damit in Teilzeit.⁸ Nach Angaben des

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch 2013 beträgt der Anteil aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, die eine Teilzeittätigkeit haben, 44,9 Prozent, mit erheblichen Schwankungen zwischen den Fächergruppen (vgl. Anhang B). Damit liegen die Anteile von Teilzeitbeschäftigten an der Universität Hildesheim deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Auch hier fällt auf, dass Mitarbeiterinnen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen (siehe Abbildung 12).

⁸ In zeitvergleichenden Studien konnte eine starke Zunahme von Teilzeitanstellungen im wissenschaftlichen Tätigkeitsgefüge festgestellt werden (vgl. Metz-Göckel et al. 2009: 113 ff., Bloch und Burkhardt 2010: 22). Konkrete Vergleichszahlen für die Universität Hildesheim aus den Vorjahren fehlen.

Abbildung 12: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht



Hinweis: n = 212.

Neben der hohen Arbeitsbelastung zeigt sich in der Befragung jedoch auch ein positives Bild bei der Frage nach der Flexibilität der Arbeitszeit (ohne Abbildung). Die Befragten geben zu 71,0 Prozent an, dass sie die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit, wenn nötig, flexibel zu gestalten. 29,0 Prozent können ihre Arbeitszeit nur teilweise flexibel gestalten. Diese Flexibilität stellt für die Mitarbeiter_innen ein hohes Gut dar und dürfte für die Annahme einer Tätigkeit an einer Hochschule eine wichtige Rolle spielen. Die flexible Arbeitszeitgestaltung wird auch im Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 von den Befragten hervorgehoben und von 81,0 Prozent der Befragten als sehr wichtiger Aspekt guter Arbeitsbedingungen genannt (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 306).

Abschließend wurde im ersten Fragenblock danach gefragt, wie die Mitarbeiter_innen in der Universität untergebracht sind (ohne Abbildung).

41,7 Prozent der Befragten geben an, über ein eigenes Büro zu verfügen, 49,6 Prozent verfügen über einen Arbeitsplatz in einem geteilten Büro. 6,1 Prozent haben einen geteilten Arbeitsplatz und 2,6 Prozent haben an der Universität Hildesheim keinen Arbeitsplatz zur Verfügung.

„Mit der gestiegenen Nachfrage nach Hochschulbildung hat der Bedarf an geeigneten Lehrkräften stark zugenommen. Die Aufgabe ‚selbständige Lehre‘ eröffnet ein breites Karrierefenster für einschlägig qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, sofern die Länder hierfür die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen schaffen. Bei der Einrichtung vornehmlich lehrbezogener Positionen sollten dabei das Lehrdeputat und die Aufgaben in der Lehrorganisation so angesetzt werden, dass gleichzeitig Forschungsaktivitäten möglich sind. Dies ist die notwendige Voraussetzung zur grundsätzlich forschungsbasierten Lehre an den Hochschulen.“

Hochschulrektorenkonferenz. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt am Main: 2014. Seite 6.

4 Ressourcen und Arbeitsbedingungen

4 Ressourcen und Arbeitsbedingungen

In diesem Fragenblock wurde nach den Lehrbedingungen gefragt. Dabei wurden zehn Aspekte abgefragt (vgl. Tabelle 2). Hier sind insbesondere zwei Ergebnisse interessant. Für die Mitarbeiter_innen treffen die Aussagen „Ich kann meine Studierenden bei ihren Arbeiten so gut unterstützen, wie ich es mir wünsche“ und „Ich bin in dieser Anfangsphase, z.B. von erfahrenen Kolleg_innen, unterstützt worden“ nur teilweise zu.

Dieses Ergebnis zeigt sich auch in der qualitativen Studie von Lange-Vester und Teiwes-Kügler (2013: 75f.). Hier sollte sich eine Verbesserung möglicherweise durch Tandemmodelle in der Lehre ergeben. Die Einstiegszeit in den Lehrbetrieb scheint zu kurz zu sein. Erneut zeigen sich somit anhand dieser beiden Items Problemfelder im Bereich der Lehre auf.

Tabelle 2: Lehrbedingungen (top ten)

		M	SD
1.	Ich kann mein erworbenes Wissen in der Lehre weitergeben.	2,8	1,9
2.	Ich kann mich mit Kollegen_innen über Forschung und Lehre austauschen.	2,8	1,8
3.	Der zeitliche Aufwand für die Lehre geht zu Lasten meiner Weiterqualifikation.	3,0	2,0
4.	In meinem Institut ist die hohe Qualität der Lehrveranstaltungen ein wichtiges Anliegen.	3,1	1,9
5.	Die Service-Erwartungen der Studierenden an meine Lehrveranstaltungen nimmt zu.	3,1	2,0
6.	Der Einstieg in die eigene universitäre Lehrtätigkeit fiel mir leicht.	3,1	1,7
7.	Der zeitliche Aufwand für die Lehre nimmt zu, z.B. durch zunehmende Beratung der Studierenden.	3,3	1,9
8.	Ich habe den Aufwand für die Lehre gut im Griff.	3,3	1,7
9.	Ich kann meine Studierenden bei ihren Arbeiten so gut unterstützen, wie ich es mir wünsche.	3,4	1,7
10.	Ich bin in dieser Anfangsphase, z.B. von erfahrenen Kolleg_innen, unterstützt worden.	3,5	1,8

Item: Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zu den Lehrbedingungen zustimmen.

Hinweis: 5-stufige Skala von 1 = „trifft voll und ganz zu“ bis 5 = „trifft überhaupt nicht zu“; n = 242;

M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

„Alle Hochschulen sehen sich in der Verantwortung, ihren jeweiligen Absolventinnen und Absolventen durch verbesserte Personalstrukturen attraktive Arbeitsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen zur Vorbereitung auf die verschiedenen außeruniversitären Berufsfelder anzubieten. Eine zentrale Voraussetzung dafür sind hochschulspezifische Personalentwicklungskonzepte.“

Hochschulrektorenkonferenz. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt am Main: 2014. Seite 3.

5 Weiterqualifikationsbedingungen

5 Weiterqualifikationsbedingungen

In diesem Fragenblock wurde nach den Weiterqualifikationsbedingungen gefragt. 50,0 Prozent der Befragten sind Promovend_innen, 7,0 Prozent Postdocs, 15,0 Prozent sind Habilitand_innen, 6,0 Prozent der Befragten befinden sich in einer externen Weiterqualifikation und 22,0 Prozent streben keine weitere Weiterqualifikation an (ohne Abbildung). Es ist nicht überraschend, dass alle Habilitand_innen, die diese Frage beantwortet haben, das Ziel einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn anstreben, ebenso wie 91,7 Prozent der Postdocs. Aufschlussreicher sind die Antworten auf die Frage, ob die Qualifi-

kationsarbeit innerhalb der aktuellen Vertragslaufzeit erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dieses Ziel zu erreichen, hält die überwiegende Mehrheit der Befragten für eher unrealistisch. Auf einer fünfstufigen Skala von 1 (realistisch) bis 5 (unrealistisch) ergibt sich ein Mittelwert von 3,6 für Promovend_innen (n = 107), von 4,8 für Postdocs (n = 13) und von 3,9 für Habilitand_innen (n = 32) (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Weiterqualifikation

Zeitlicher Rahmen Weiterqualifikation		Promovend_in	Postdoc	Habilitand_in
Weiterqualifikation seit (in Monaten)	M	27,1	7,6	21,3
	SD	21,8	7,8	16,8
Abschluss in Vertragslaufzeit	M	3,6	4,8	3,9
	SD	1,6	1,4	1,7

Item: Seit wie vielen Monaten arbeiten Sie an Ihrer Qualifikationsarbeit?

Hinweis: Promovend_in: n = 99, Postdoc: n = 11, Habilitand_in: n = 30; M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Item: Den erfolgreichen Abschluss meiner Qualifikationsarbeit innerhalb meiner aktuellen Vertragslaufzeit erachte ich als ...

Hinweis: 5-stufige Skala von 1 = „realistisch“ bis 5 = „unrealistisch“; Promovend_in: n = 107, Postdoc: n = 13, Habilitand_in: n = 32; M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Die Bereiche möglicher belastender Arbeitsbedingungen konnten die Befragten auf einer fünfstufigen Skala mit den Polen von 1 „gar nicht belastend“ bis 5 „stark belastend“ einstufen (vgl. Tabelle 4). Dabei zeigt sich, dass insbesondere vier Bereiche als eher belastend empfunden werden: die Arbeitsbelastung durch Aufgaben in der Lehre, die Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung, planerisch-organisatorische Schwierigkeiten sowie finanzielle Unsicherheit.

Tabelle 4: Belastende Arbeitsbedingungen (top ten)

		Promo- vend_in	Postdoc	Habili- tand_in
Arbeitsbelastung durch Aufgaben in der Lehre	M	3,5	3,9	4,1
	SD	1,3	1,2	1,0
Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung	M	3,5	3,6	3,8
	SD	1,5	1,6	1,6
Planerisch-organisatorische Schwierigkeiten	M	3,5	3,3	3,5
	SD	1,1	1,0	1,1
Finanzielle Unsicherheit	M	3,0	3,2	3,6
	SD	1,4	1,7	1,6
Arbeitsbelastung durch zusätzliche Forschungsaufgaben	M	3,1	3,0	3,2
	SD	1,3	1,1	1,1
Inhaltliche Schwierigkeiten	M	3,3	2,5	2,5
	SD	1,0	1,3	1,1
Motivationsprobleme	M	3,0	2,4	2,2
	SD	1,2	1,3	1,0
Finanzielle Schwierigkeiten (z.B. Durchführung empirischer Studien, Forschungsreisen etc.)	M	2,7	2,8	2,8
	SD	1,2	1,2	1,5
Persönliche/familiäre Belastung	M	2,7	2,4	3,6
	SD	1,4	1,5	1,6
Probleme mit der Betreuung	M	2,7	2,5	2,1
	SD	1,4	1,3	1,2

Hinweis: Promovend_in: n = 93-104, Postdoc: n = 11-13, Habilitand_in: n = 28-31;
M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

„Durch geeignete Maßnahmen sind auch bei befristeten Arbeitsverträgen angemessene Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, indem sich die Befristungen von projektbezogenen Verträgen an der Laufzeit der Projekte orientieren. Wenn es sich um befristete Aufgaben handelt, fällt es in die Verantwortung der jeweiligen Dienstvorgesetzten, dieses den Betroffenen klar zu kommunizieren und ihnen Gespräche über die weitere Karriereentwicklung anzubieten.“

Hochschulrektorenkonferenz. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt am Main: 2014. Seite 8.

6 Arbeitszufriedenheit

6 Arbeitszufriedenheit

Ziel der Umfrage war es, neben der arbeitsrechtlichen Situation der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen auch deren Zufriedenheit mit den praktisch spürbaren Arbeitsbedingungen zu erheben. Auch in diesem Bereich gibt es interessante, jedoch sehr ambivalente Ergebnisse (vgl. Tabelle 5). Den Befragten wurden sieben Items vorgelegt, denen sie auf einer fünfstufigen Skala voll und ganz zustimmen (1) oder gar nicht zu stimmen (5) konnten. Als wichtigstes Ergebnis lässt sich hier die

große Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen festhalten (Mittelwert 1,8), gefolgt von der motivierenden Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten (Mittelwert 2,2). Auch würden sehr viele Befragte wieder eine Tätigkeit an der Universität Hildesheim wählen, wenn sie nochmals wählen könnten (Mittelwert 2,1). Diese Ergebnisse zeigen eine hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit der befragten Mitarbeiter_innen.

Tabelle 5: Arbeitszufriedenheit

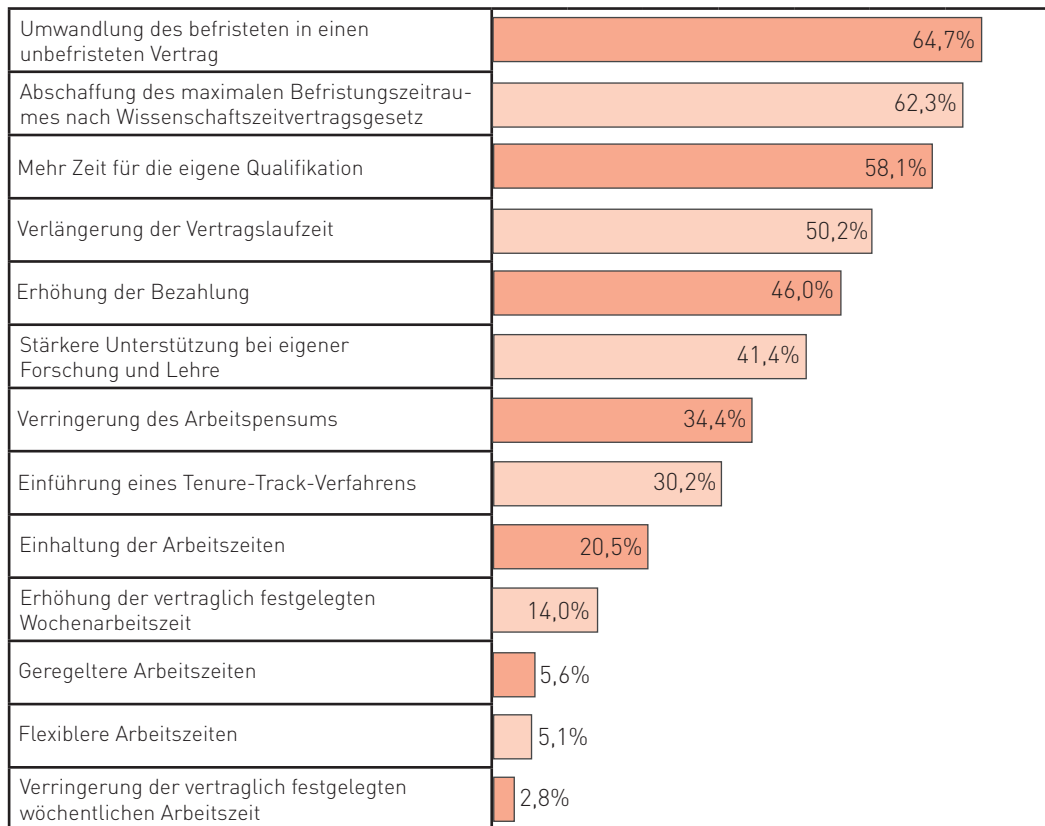
	M	SD
Wenn ich nochmals wählen könnte, würde ich wieder eine Tätigkeit an der Universität Hildesheim wählen.	2,1	1,0
Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit empfinde ich als angemessen.	3,2	1,2
Die Unsicherheit bei den Arbeitsverträgen an der Universität Hildesheim belastet meine Arbeit.	2,3	1,3
Nach dem Auslaufen meiner jetzigen Tätigkeit befürchte ich arbeitslos zu werden.	3,0	1,4
Ich richte mich darauf ein, dass ich wahrscheinlich für mehrere Jahre nur zeitlich befristete Arbeitsverträge bekomme.	2,2	1,4
Die Zusammenarbeit mit den Kolleg_innen motiviert mich.	1,8	0,8
Die Zusammenarbeit mit der/dem direkten Vorgesetzten motiviert mich.	2,2	1,1

Hinweis: 5-stufige Skala von 1 = „stimme voll und ganz zu“ bis 5 = „stimme nicht zu“; n = 203-219; M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Gleichzeitig weisen die Antworten aber auch auf die problematischen Bedingungen hin, die sich bereits in den anderen Fragenblöcken gezeigt haben. Die Befragten richten sich darauf ein, dass sie wahrscheinlich für mehrere Jahre nur zeitlich befristete Arbeitsverträge bekommen (Mittelwert 2,2), und das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit wird als unangemessen empfunden (Mittelwert 3,2). Zudem belastet die Unsicherheit bei den Arbeitsverträgen die jetzige Arbeit (Mittelwert 2,3), hier drückt sich ein offenkundiger Wunsch

nach mittelfristiger beruflicher Sicherheit aus. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsplätze, die die Universität Hildesheim ihren wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen zur Verfügung stellt, eher als ein kurzfristig angelegtes Karrieresprungbrett bzw. als ein limitierter Qualifikationsraum angesehen werden. Für eine langfristige personelle Planung und Fachkräftesicherung müssten stabilere Karriereoptionen eingeführt und verstetigt werden.

Abbildung 13: Wünsche



Item: Welche Veränderung Ihres Arbeitsverhältnisses wünschen Sie sich?

Hinweis: n = 215; Mehrfachnennungen möglich.

Neben den Fragen zur Arbeitszufriedenheit wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, wünschenswerte Veränderungen ihres Arbeitsverhältnisses anzugeben. 64,7 Prozent der Befragten wünschen sich eine Umwandlung befristeter Verträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gleich darauf folgt der Wunsch nach Abschaffung der Befristungsregeln im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)⁹, der von 62,3 Prozent der Befragten geäußert wird. Mehr Zeit für die eigene Qualifikation wünschen sich 58,1 Prozent der Befragten und eine Verlängerung der Vertragslaufzeit 50,2 Prozent. Daneben folgen mit abnehmender Häufigkeit die stärker-

re Unterstützung bei eigener Forschung und Lehre (41,1 Prozent), die Verringerung des Arbeitspensums (34,4 Prozent), die Einführung eines Tenure-Track-Verfahrens (30,2 Prozent) und die Einhaltung der Arbeitszeiten (20,5 Prozent) (vgl. Abbildung 13).

⁹ Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) findet sich die im „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich (HdaVÄndG)“ von 2004 erstmals dokumentierte Festlegung, dass wissenschaftliche Mitarbeiter_innen maximal zwölf Jahre an Hochschulen beschäftigt werden dürfen: sechs Jahre bis zur Promotion und sechs Jahre nach der abgeschlossenen Promotion (vgl. Jongmanns 2011 zur Evaluation dieses Gesetzes).

Zudem wurden abschließend diejenigen Personen, die über Erfahrungen aus einer Beschäftigung an einer anderen Universität verfügen (n = 96), danach gefragt, für wie gut sie die Arbeitsbedingungen an der Universität Hildesheim im Vergleich zu ihrer vorherigen Hochschule erachten. Dabei ergibt sich auf einer fünfstufigen Skala (1 „viel schlechter“ bis 5 „viel besser“) ein Mittelwert von 3,2 (ohne Abbildung). Aus der Sicht dieses Personenkreises sind die Arbeitsbedingungen an der Universität Hildesheim weder besser noch schlechter als beim vorherigen Arbeitgeber.

In der Summe zeigt sich somit ein differenzierter Katalog von Verbesserungswünschen/-anregungen. Es wäre für die Planungssicherheit der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen sehr hilfreich, wenn das Personaldezernat die Institutsleitungen rechtzeitig über das Auslaufen von Arbeitsverträgen informieren könnte. Darin sollte auch die Information über die verbleibenden Fristen gemäß WissZeitVG im öffentlichen Dienst enthalten sein.

„Die Chancengleichheit zwischen Menschen mit und ohne Familienaufgaben hat für die Stiftung Universität Hildesheim hohe Priorität und gehört zu ihrem Profil. So heißt es im Leitbild der Universität: ‚Um die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf für die Mitglieder der Hochschule zu gewährleisten, schaffen wir familienfreundliche Arbeits- und Studierbedingungen und entwickeln ein soziales Umfeld, in dem Studieren, Arbeiten und Forschen mit Familie möglich ist.‘ Die Universität will über die Vereinbarkeit hinaus die Studien- und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Männer und Frauen mit und ohne familiäre Aufgaben die gleichen Chancen haben, ihr wissenschaftliches Potential sowie andere Fähigkeiten und Kompetenzen optimal zu entfalten. Auf diese Weise fördert sie wissenschaftliche Exzellenz jenseits von Geschlecht und familiären Aufgaben und erhöht – angesichts in der Zukunft möglicherweise rückläufiger Bewerber_innen um Studien- und Arbeitsplätze – die Attraktivität der Stiftung Universität Hildesheim für Studierende und Beschäftigte mit und ohne familiäre Aufgaben.“

Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte Hochschule. Hildesheim: 2011. Seite 1.

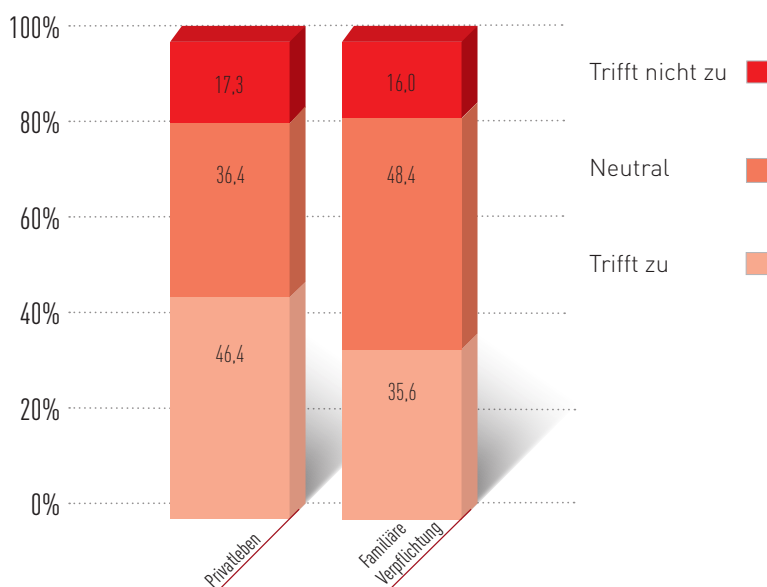
7 Work-Life-Balance

7 Work-Life-Balance

Die Umfrage wurde mit sieben Fragen abgeschlossen, die sich mit Aspekten der Work-Life-Balance und mit der Möglichkeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sowie deren Finanzierungsquellen beschäftigen (vgl. Abbildungen 14 und 15). 46,4 Prozent der Befragten geben an, dass sie ihre Tätigkeit an der Univer-

sität Hildesheim mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können; für 17,3 Prozent der Befragten trifft das nicht zu. Für 35,6 Prozent der Befragten trifft die Aussage zu, wonach sich ihre Stelle gut mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt.

Abbildung 14: Work-Life-Balance



Item: Meine Tätigkeit an der Universität Hildesheim ist mit meinem Privatleben in Einklang zu bringen.

Hinweis: n = 220.

Item: Meine Stelle lässt sich gut mit meinen familiären Verpflichtungen vereinbaren.

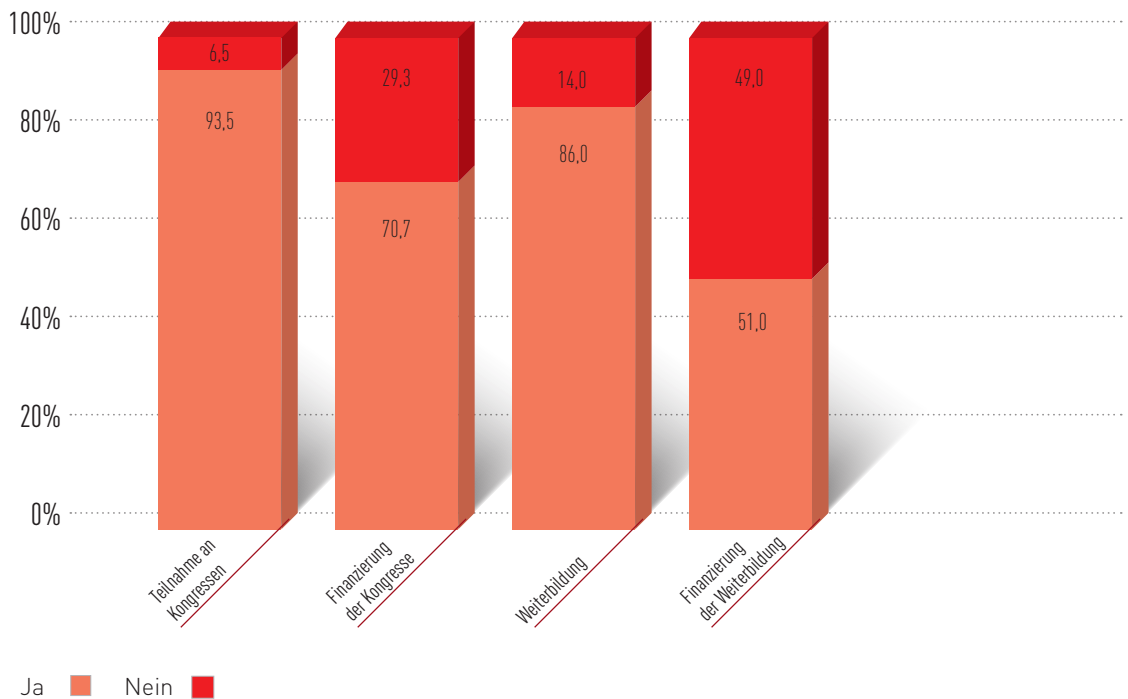
Hinweis: n = 219.

Knapp 40 Prozent der Befragten haben schon einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt. Dies ist für eine familienfreundliche Arbeitsstelle ein sehr hoher Wert, der auf einen grundlegenden Absicherungsbedarf der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft hindeutet. Bei einer Auswertung nach Geschlecht (ohne Abbildung) zeigt sich, dass Mitarbeiterinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen angaben, einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt zu haben.

Ferner wurde nach Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt. 93,5 Prozent der Befragten hatte die Gelegenheit an Tagungen und Kongressen teilzunehmen und 86,0 Prozent an

Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings zeigt sich hier ein Problem, denn 29,3 Prozent der Befragten geben an, dass die Kosten für ihre Kongressteilnahmen und gar 49,0 Prozent der Befragten die Kosten für ihre Weiterbildungsangebote nicht vom Institut bzw. Einrichtung finanziert werden. Wenn der wissenschaftliche Nachwuchs im Fokus von Universitäten steht, dann sollte sich die Universität Hildesheim darum bemühen, für alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen, die sich in einer Qualifikationsphase befinden, diese Kosten zu übernehmen, oder gegebenenfalls einen Reisekostenfonds einrichten, aus dem Reisemittel beantragt werden können.

Abbildung 15: Möglichkeit zur Teilhabe an Fortbildungsmaßnahmen



Item: Haben Sie Gelegenheit an Tagungen und Kongressen teilzunehmen? Hinweis: n = 217.

Item: Finanziert Ihr Institut bzw. Ihre Einrichtung die Teilnahme an Tagungen und Kongressen? Hinweis: n = 208.

Item: Haben Sie Gelegenheit an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen? Hinweis: n = 207.

Item: Finanziert Ihr Institut bzw. Ihre Einrichtung die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen?

Hinweis: n = 192.

Zum Abschluss der Darstellung werden noch potenzielle Grenzen der vorliegenden Studie reflektiert. Die statistische Auswertung beschränkte sich im Wesentlichen auf univariate deskriptive Befunde. Tiefergehende Analysen der vorhandenen Daten (insbesondere bi- und multivariate Auswertungsverfahren) wären fortführend sicherlich ebenso nutzbringend wie eine zyklische Erhebungswiederholung. Zur Skizzierung der aktuellen Handlungs-/Arbeitsbereiche der KWM bilden die bisherigen Erkenntnisse in der dargelegten Breite und Tiefe bereits eine ausreichend ergiebige Wissensgrundlage. Die Umfrage belegt, dass sich die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Universität Hildesheim differenziert mit den positiven wie negativen Aspekten ihrer Arbeitssituation auseinandersetzen. In der Befragung wurde keine Frage nach der bisherigen Beschäftigungsdauer der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen an der Universität

Hildesheim gestellt und es wurde auch nicht die Anzahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen mit Kind(ern) erfasst. Ebenso wurde nicht nach psychosozialen Belastungen und Auswirkungen der beschriebenen Arbeitssituation gefragt. Diese Aspekte sollten in einer zukünftigen Befragung berücksichtigt werden. Zudem sollte beachtet werden, dass eine Methodentriangulation wünschenswert gewesen wäre. Jedoch waren die zeitlichen Ressourcen nicht ausreichend, um neben der standardisierten Befragung qualitative Methoden einzusetzen, um vertiefende Einsichten zu gewinnen. Studienergebnisse zu den Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus, die mit qualitativen Methoden erhoben und ausgewertet wurden, finden sich bei Lange-Vester und Teiwes-Kügler (2013) sowie bei Funken et al. (2013). In ersterer werden u.a. Einzelfallanalysen zur Passung zu den Bedingungen im wissenschaftlichen Feld und dem Habitus der un-

terschiedlichen Milieus durchgeführt, aus denen sich die Mitarbeiter_innen rekrutieren. Bei Funken et al. (2013) werden Typen gebildet, die eine Einschätzung der eigenen Karrierechancen und der Aufstiegsorientierung der Mitarbeiter_innen widerspiegeln. Dabei zeigen sich drei Typen: die „Hoffnungsvollen“, die „Fatalisten“ und die „Spielverweigerer“ (Funken et al. 2013: 39 ff.).

„Die Nachwuchsförderung und das Anliegen der Personalentwicklung müssen sich in der Zielsetzung und dem Leitbild der Hochschulen widerspiegeln. Es ist ebenso notwendig, dass die Politik dieses Aufgabengebiet der Hochschulen anerkennt und bei der Finanzplanung berücksichtigt, so dass entsprechende Maßnahmen an allen Hochschultypen umgesetzt werden können.

Eine im Alltag gelebte Kultur der Wertschätzung des Nachwuchses und des wissenschaftlichen Personals ist unabdingbar mit der Umsetzung der Konzepte zur Personalentwicklung verbunden. Hochschulen, die in diesem Bereich erfolgreich sind, werden attraktiv für die besten nationalen und internationalen Nachwuchskräfte, sind konkurrenzfähig mit außerakademischen Arbeitsmärkten und können so ihre Forschungs- und Lehrleistungen nachhaltig stärken.“

Hochschulrektorenkonferenz. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt am Main: 2014. Seite 7.

8 Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

8 Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

Die KWM hat im Jahr 2013 eine Onlinebefragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen an der Universität Hildesheim initiiert, um deren aktuelle Beschäftigungslage und Arbeitssituation möglichst gründlich zu erfassen. Diese Informationsgrundlage soll dazu dienen, herauszuarbeiten, in welchen Bereichen ein mittel- und langfristiger Handlungsbedarf besteht. Die wichtigsten Erkenntnisse werden im Folgenden kurz zusammengefasst. Im Anschluss daran werden Empfehlungen formuliert, die für die weitere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen der Hochschulleitung und dem akademischen Mittelbau als Leitfaden dienen können.

An der Befragung im Jahr 2013 haben 71,0 Prozent aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Universität Hildesheim teilgenommen. Die Ergebnisse dieser Studie basieren damit auf einer sehr soliden und aussagekräftigen Datenbasis. Zu den Ergebnissen: Die Befragten berichten über ein gutes Arbeitsklima und einen guten Austausch zwischen den Kolleg_innen und den Vorgesetzten. Sie schätzen die Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die als ein Indikator für die Arbeitszufriedenheit anzusehen sind. Die selbstbestimmte Arbeitsweise im wissenschaftlichen Feld ist besonders attraktiv. Die Mitarbeiter_innen sind engagiert, zeigen eine hohe Leistungsbereitschaft und Eigenverantwortung. Die Verbindung von Beruf und Privatleben sowie familiären Verpflichtungen ist an der Universität Hildesheim aus der Sicht der Befragten relativ gut möglich. Allerdings sollte dabei berücksichtigt werden, dass auch 39,7 Prozent der Befragten angaben, schon einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen zurückgestellt zu haben. Daneben ist festzuhalten, dass der überwiegende Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen befristet beschäftigt ist (82,0 Prozent), knapp 55 Prozent aller Mitarbeiter_innen arbeiten auf Teilzeitarbeitsplätzen. Die unsicheren Beschäftigungsbedingungen belasten die Mitarbeiter_innen und drücken sich in berufsbiografischen Unsicherheiten aus. Zudem ist die Arbeitsbelas-

tung der Mitarbeiter_innen stark erhöht. Alle Beschäftigtengruppen leisten im Durchschnitt mehr Arbeitsstunden als vertraglich festgelegt. Je geringer die vertraglich vereinbarte Stundenzahl, desto größer ist die geleistete unbezahlte Mehrarbeit. Wer eine ½-Stelle innehat, arbeitet häufig de facto Vollzeit.

Für den schon bestehenden Dialog zwischen dem akademischen Mittelbau und dem Präsidium der Universität Hildesheim sowie innerhalb der Fachbereiche ergeben die Ergebnisse der vorliegenden Befragung weiteren Diskussionsbedarf. Die vorliegende Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen ist die erste Befragung dieser Art an der Universität Hildesheim. Es ist erfreulich, dass die Universitätsleitung die von der KWM angeregte Befragung des akademischen Mittelbaus von Anfang an – sowohl ideell als auch finanziell – unterstützt hat. Auch die anderen Gruppen an der Universität haben diese Befragung wohlwollend befürwortet. In drei von vier Fachbereichen gab es zustimmende Beschlüsse zur Durchführung der Befragung. Diese Unterstützung zeigt die große Bereitschaft, sich über die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen des akademischen Mittelbaus an der Universität Hildesheim Klarheit zu verschaffen.

Aus Sicht des akademischen Mittelbaus ergeben sich die folgenden Verbesserungsvorschläge und Handlungsempfehlungen:

- Es sollten mehr Vollzeitstellen geschaffen und die Lehrbelastung verringert werden, um der strukturellen Verankerung unbezahlter Mehrarbeit aktiv entgegenzuwirken und gute Rahmenbedingungen für die Weiterqualifikation wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter_innen zu schaffen.
- Die Möglichkeit zur Weiterqualifikation sollte vertraglich verankert sein und als Arbeitszeit gelten.
- Bei Befristungen sollten die Vertragslaufzeiten maximiert werden (bei Drittmitelstellen mindestens bis zum Ende der

Projektlaufzeit, bei Promotionen bis zum erfolgreichen Abschluss, mindestens jedoch drei Jahre), um die Planungssicherheit für die Beschäftigten zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter_innen, deren Stelle über Studienqualitätsmittel finanziert wird. Letztere sind als langfristige Leistung an die Hochschulen anzusehen, weswegen aus Sicht der KWM keine Gründe zur Befristung vorliegen. Bezüglich der Regelungen zur Be- und Entfristung sind verbindliche Zielvereinbarungen zu treffen.

- Der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse sollte erhöht werden, um den Mitarbeiter_innen eine langfristige berufliche Perspektive bieten zu können. Dies leistet einen Beitrag dazu, Schwierigkeiten für Lehre, Forschung und das Kollegium, die durch die hohe Fluktuation im akademischen Mittelbau aufgrund der z.T. kurzzeitig befristeten Beschäftigungsverhältnisse entstehen, entgegenzuwirken. Der Universität bleiben so Forschungs- und Lehrexpertise erhalten.
- Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, die der ungleichen Verteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei weiblichen und männlichen Arbeitnehmer_innen entgegenwirken.
- Fortbildungsmaßnahmen (Kongresse, Tagungen, Weiterbildung) sollten für Beschäftigte von der Universität finanziert werden, z.B. durch die Einrichtung eines Fonds, aus dem Finanzierungsbeihilfen beantragt werden können.
- Die Leitungen der Organisationseinheiten sollten über auslaufende Arbeitsverträge der Mitarbeiter_innen spätestens vier Monate vorher schriftlich informiert werden.
- Die Arbeitsverträge zur Weiterbeschäftigung sollten den Mitarbeiter_innen spätestens drei Monate vor Vertragsende zur Unterzeichnung vorliegen, um die erforderliche Arbeitssuchendmeldung bei der Agentur für Arbeit zu vermeiden.
- Die Belastung durch Abschlussarbeiten gerade bei Promovend_innen, die selbst noch nicht den nächst höheren akademischen

Grad erreicht haben, sollte möglichst gering gehalten werden.

- Beim Einstieg in die universitäre Lehre sollten neue Kolleg_innen, v.a. Promovierende, stärker unterstützt werden (z.B. durch Tandemmodelle mit erfahrenen Lehrenden, den Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Hochschuldidaktischen Curriculums, Round Table „Lehre“, Lehr-Supervision).
- Wissenschaftler_innen sollten von administrativen Arbeiten entlastet werden. Es sollte genauer analysiert werden, welche Arbeitsverschiebungen von der Verwaltung zu den Wissenschaftler_innen stattgefunden haben (Stichwort POS).
- Es sollte im Controlling ein Betreuungsverhältnis für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen ausgewiesen werden analog zur Betreuungsrelation Professor_innen/Studierende.
- Es sollte eine Erhebung der tatsächlich erbrachten Lehrleistung erfolgen, um Personalbedarf zu begründen.
- Es sollte ausgelotet werden, inwiefern an der Universität Hildesheim eine Junior-Staff-Ebene schrittweise eingeführt werden könnte.
- Personalentwicklungsmaßnahmen an der Universität Hildesheim sollten für den akademischen Mittelbau systematisch etabliert und gemeinsam entwickelt werden, insbesondere auch für diejenigen Gruppen von Wissenschaftler_innen, die sich beruflich an Perspektiven außerhalb der Wissenschaft orientieren wollen oder müssen.
- Es sollten weitere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ergriffen werden.
- Es sollte eine Positionierung der Hochschulleitung gegen den Trend der Akkreditierung geben, traditionelle Prüfungsformen wie Klausuren pauschal als antiquiert zu betrachten, da mündliche Prüfungen auch einen Mehraufwand zu Lasten der Mitarbeiter_innen bedeutet.
- Die KWM fordert die Hochschulleitung dazu auf, sich auch über die Universität hinaus in hochschulpolitischen Gremien für die Eta-

blierung einer Junior-Staff-Ebene im deutschen Universitätssystem sowie für eine Reform des WissZeitVG u.a. hinsichtlich der Befristungsgrundsätze einzusetzen.

Zu diesen Forderungen abschließend ein längeres Zitat, das die bundesweiten Umgestaltungsaufgaben der Personalentwicklung an deutschen Hochschulen sehr gut darstellt¹⁰:

„Um eine kontinuierliche Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen, ist die Phase der Qualifizierung im Wissenschaftssystem nicht auf Dauer, sondern auf Zeit angelegt. Dass es im Anschluss an die – regelmäßig befristete – Post-doc-Phase kaum dauerhafte Positionen gibt, ist in der Personalstruktur der Hochschulen begründet. Um hier Veränderungen herbeizuführen, sind die Hochschulen gemeinsam mit den Ländern aufgefordert, ihre Bemühungen zur Verbesserung der Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit der Attraktivität des Berufs Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler zu intensivieren. Neben den oben angesprochenen Maßnahmen sollten sie das Verhältnis befristeter und unbefristeter Stellen an den Hochschulen überdenken und Tenure Track-Modelle, die eine frühzeitige Planbarkeit der Karriere ermöglichen, ausbauen. Außerdem sollten die Hochschulen systematisch Personalentwicklungsinstrumente für den wissenschaftlichen Nachwuchs etablieren. Die Karriereplanung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler muss verstärkt als Aufgabe der Hochschule insgesamt wahrgenommen werden und damit als eine zentrale strategische Aufgabe der Hochschulleitungen [Stellungnahme der Bundesregierung 2013: 11].“

Dieser Stellungnahme der Bundesregierung kann sich die KWM nur anschließen – es ist an ihr und an der Hochschulleitung diese Aufgaben auch umzusetzen. Die KWM regt an, mit ihr in einen Dialog hinsichtlich der genannten Forderungen zu treten und diese als erste Maßnahme in einer gemeinsamen Zielvereinbarung festzuhalten.

¹⁰ Trotz der in vielen Studien belegten entmutigenden Situation der Karrierechancen der deutschen Wissenschaftler_innen und den damit verbundenen Strukturbedingungen an deutschen Universitäten liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad des akademischen Mittelbaus bei knapp 5 Prozent. Lange-Vester und Teiwes Kügler (2013) führen das darauf zurück, dass der akademische Mittelbau seine berufliche Tätigkeit mit einer gewissen Leidenschaft verbindet, „die auch dann, wenn Probleme am Arbeitsplatz auftreten, primär auf Eigenverantwortlichkeit und eigenständige Lösungsversuche setzt“ (Lange-Vester und Teiwes Kügler 2013: 205). Auch stellen die persönlichen Abhängigkeitsverhältnisse in den Arbeitsbeziehungen ein Hindernis dar, um sich interessenpolitische Unterstützung zu holen. Die unterschiedlichen Vertragsbedingungen des akademischen Mittelbaus in Deutschland machen es in dieser Hinsicht nicht leichter, gemeinsame Interessen zu formulieren. Umso wichtiger ist es, dass es mit der vorliegenden Befragung gelungen ist, eine breite Beteiligung der Mitarbeiter_innen zu erzielen, die es ermöglicht, Interessen auf einer breiteren Basis zu formulieren.

9 Literatur

9 Literatur

Bloch, R., Burkhardt, A. (2010): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Düsseldorf.

Forschung und Lehre (2013): 80 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter befristet beschäftigt. 7/13, S. 524.

Funken, C., Hörlin, S., Rogge, J.-C. (2013): Generation 35plus – Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft. Berlin.

Verfügbar unter: http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf; zuletzt geprüft am 12.05.2014.

Gröhn, D., Hecht, H., Rubelt, J., Schmidt, B. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Berlin.

Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des BMBF. Hannover.

Verfügbar unter: http://www.his-he.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf; zuletzt geprüft am 12.05.2014.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Verfügbar unter: <http://www.buwin.de/buwin/2013/>; zuletzt geprüft am 12.05.2014.

Kreckel, R. (2008): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Kreckel, R. (2011): Akademische Karriere zwischen Promotion und Professur im internationalen Vergleich. Ein deutscher Sonderweg. Beitrag zur 19. Hochschulkonferenz der GEW Thüringen. Halle-Wittenberg.

Lange-Vester, A., Teiwes-Kügler, C. (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.

Metz-Göckel, S., Möller, C., Auferkorte-Michaelis, N. (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischer Universitäten. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2005 (Fachserie 11, Reihe 4.4.). Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2012 (Fachserie 11, Reihe 4.4.). Wiesbaden.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013).

Verfügbar unter: <http://www.buwin.de/buwin/2013/>; zuletzt geprüft am 12.05.2014.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2013): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. Essen.

Weber, M. (1919/1995): Wissenschaft als Beruf. Stuttgart: Reclam.

10 Anhang

Anhang A: *Ankündigung der Onlinebefragung*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (KWM) hat beschlossen, eine standardisierte Onlinebefragung zu den Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus an der Universität Hildesheim durchzuführen. Nach der Etablierung einer Arbeitsgruppe wurde in mehreren Sitzungen ein Befragungsinstrument entwickelt.

Das Ziel der Befragung ist es, Informationen sowie ein besseres Verständnis über die Ansichten und Einschätzungen des Mittelbaus zu den derzeitigen Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen zu erhalten. Auf Basis der gewonnenen Daten werden – gemeinsam mit der Hochschulleitung – bedeutende Handlungsfelder identifiziert, deren Optimierung sowohl die Lehre als auch die Forschungsbedingungen des Mittelbaus verbessern soll.

Damit aussagekräftige Ergebnisse zustande kommen, benötigen wir eine möglichst umfassende Beteiligung aller Mitarbeiter_innen. Die Befragung ist absolut anonym gestaltet, so dass keinerlei Rückschlüsse auf Ihre/Deine Person möglich sind. Wir haben deshalb bspw. darauf verzichtet, nach der Institutszugehörigkeit zu fragen. Die Daten werden ausschließlich von der KWM Arbeitsgruppe erhoben sowie ausgewertet und liegen auf einem unabhängigen Server außerhalb der Universität. Eine Weitergabe der Rohdaten an andere Interessengruppen ist ausgeschlossen.

Wir bitten Sie/Euch an der Befragung, die vom 10.06. - 04.07.2013 stattfindet, teilzunehmen. Die Befragung wird ca. 15 Minuten in Anspruch nehmen. Der Ergebnisbericht wird per email Verteiler an alle Mitarbeiter_innen versendet und in der KWM sowie in weiteren relevanten Gremien vorgestellt und diskutiert.

Hier geht es zum Link der Befragung:

http://ww3.unipark.de/uc/Befragung_Arbeitsbedingungen_Mittelbau/

Rückfragen können jederzeit an das Team der Arbeitsgruppe gestellt werden:

Für die Arbeitsgruppe:

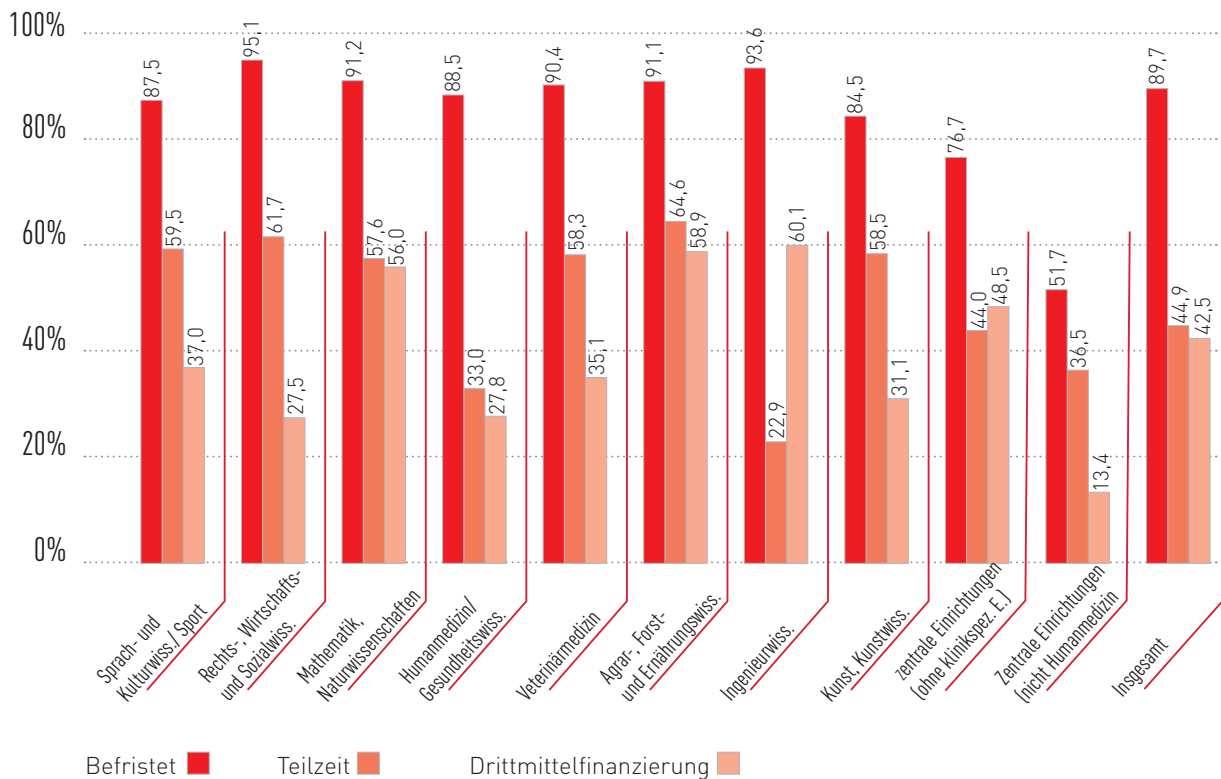
Nils Benit (benitni@uni-hildesheim.de)

Torsten Richter (richtert@uni-hildesheim.de)

Christian Seipel (seipel@uni-hildesheim.de)

Anhang B:

Anteil an Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern* an Universitäten** 2010 nach Fächergruppen (in %)



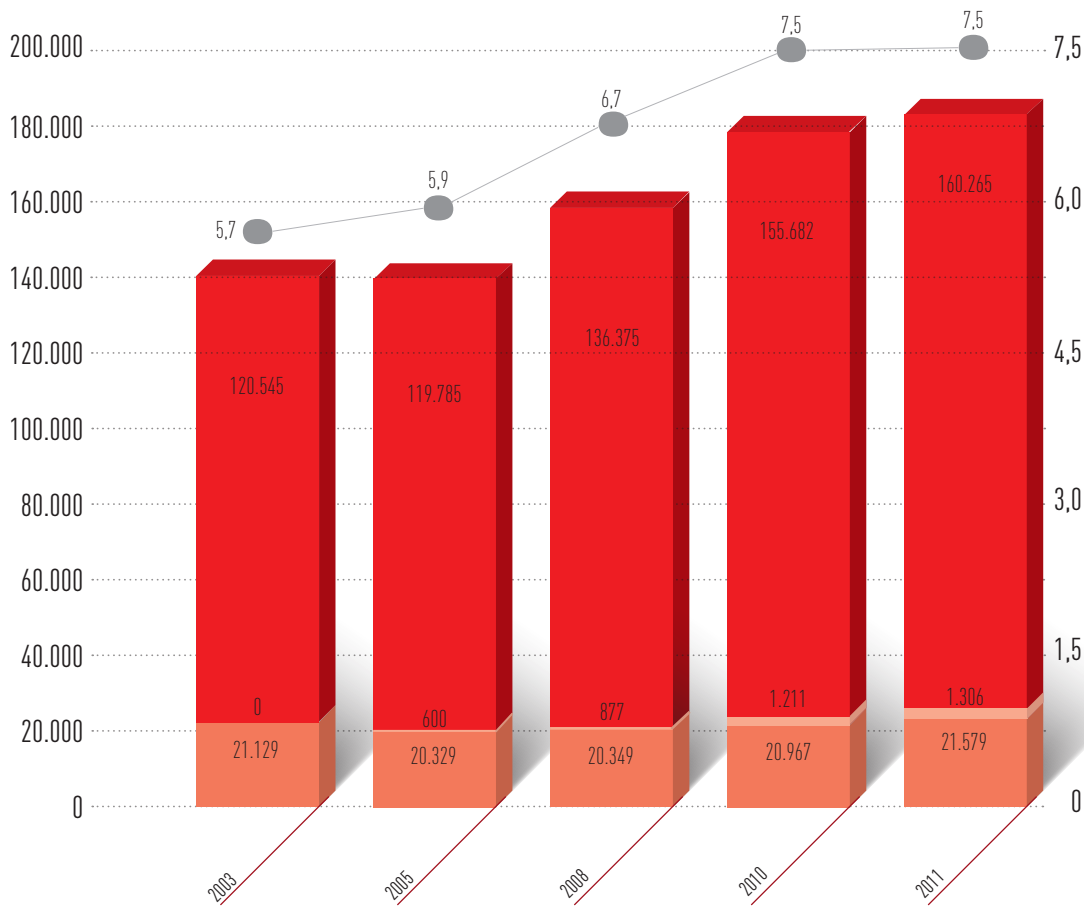
Hinweis: * Im Angestelltenverhältnis, ** Ohne gleichgestellte Hochschulen (einschließlich GH, Pädagogischer H und Theologischer H) und Kunsthochschulen.

Quelle: Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183.

Grafik: eigene Darstellung.

Anhang C:

Verhältnis von Mittelbaustellen zu Professuren an deutschen Universitäten



Professor_innen ohne Juniorprofessor_innen Juniorprofessor_innen Mittelbau

Verhältnis zwischen Mittelbau (inkl. Juniorprof.) und Professor_innen

Quelle: Funken et al. 2013: 35.

Grafik: eigene Darstellung.

Impressum

Universitätsverlag Hildesheim
Universitätsplatz 1
31141 Hildesheim

Erstausgabe:
Hildesheim 2015

Auflage:
500 Exemplare

Redaktion:
Dr. Christian Seipel

Satz & Gestaltung:
Maria Heybutzki
Dr. Johanna Jobst

Fotos:
Chris Grossmann
Andreas Hartmann
Clemens Heidrich
Isa Lange

Druck:
Schäfer High Definition Print
Gutenbergstraße 3
31157 Sarstedt

ISBN (Print) 978-3-934105-57-7
ISBN-A (Print) 10.978.3934105/577

ISBN (Open Access) 978-3-934105-58-4
ISBN-A (Open Access) 10.978.3934105/584

Online-Publikation unter:
<https://www.uni-hildesheim.de/bibliothek/universitaetsverlag>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



<https://www.uni-hildesheim.de/bibliothek/universitaetsverlag>

ISBN 978-3-934105-57-7

ISBN-A 10.978.3934105/577